



**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
PRISKA WINANDA
NPM:1715310926

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PRISKA WINANDA
NPM : 1715310926
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA BINJAL

Medan, April 2021

KETUA PROGRAM STUDI


RAMADHAN HARAHAHAP, SE, S.Psi, M.Si

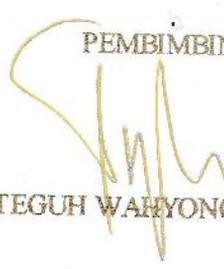

Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.Si



PEMBIMBING I


EMI WAKHYUNI, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM

PEMBIMBING II


TEGUH WAHYONO S.E, M.M.



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : PRISKA WINANDA
NPM : 1715310926
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA BINJAI.



TEGUH WAHYONO S.E, M.M.

Medan, April 2021
ANGGOTA I

EMI WAKHYUNI, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM

ANGGOTA III

MIFTAH EL FIKRI, SE, M.Si

ANGGOTA IV

Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Priska Winanda
NPM : 1715310926
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



(Priska Winanda)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : PRISKA WINANDA
N.P.M : 1715310926
Tempat/Tgl. lahir : PAYABAKUNG / 30 November 1999
Alamat : Dusun XVI Karang Anyar, Desa Payabakung
No. HP : 085762300790
Nama Orang tua : PRISTIWANTO/SARTIANI
Kualitas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila terdapat kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



SURAT PERNYATAAN

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : PRISKA WINANDA
Tempat / Tanggal Lahir : Payabakung / 30-11-1999
NPM : 1715310926
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : DUSUN XVI KARANG ANYAR

ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan

Surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 24 Februari 2021

buat pernyataan



Priska
PRISKA WINANDA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Tanda tangan di bawah ini :

Nama : PRISKA WINANDA
Lahir : PAYABAKUNG / 00 0000
Mahasiswa : 1715310926
Jurusan : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen SDM
IPK yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.50
NPM : 085762300790
Mendukung mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PERUBAHAN KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN
KOTA BINJAI

Tanda Tangan Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu

Medan, 19 November 2020

Pemohon,



(Priska Winanda)

Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Tanggal : 21 November 2020

Disahkan oleh :

Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 20 November 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 21 November 2020

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 20 November 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Teguh Walyono, SE., MM.)

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : PRISKA WINANDA

: 1715310926

Studi : Manajemen

: Strata Satu

Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si

Skrripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Acc sempro	Disetujui	
Acc sidang meja hijau	Disetujui	
acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : PRISKA WINANDA

: 1715310926

Studi : Manajemen

: Strata Satu

Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM

Skrripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
1. Perbaiki daftar isi Tabel 2. Perbaiki tata tulisan pada tabel Acc seminar setelah diperbaiki	Disetujui	
segera diperbaiki sesuai yang saya kirim via WA	Revisi	
ACC dapat dilanjutkan ke sidang meja hijau	Disetujui	
Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM



: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Emi Wahyuni, SE, M.Si
 Pembimbing II : Teguh Wahyoni, SE, MM
 Mahasiswa : PRISKA WINANDA
 Program Studi : Manajemen
 NIM (Nomor Induk Mahasiswa) : 1715310926
 Pendidikan : strata satu
 Judul Tesis Akhir/Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

REAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
ber 20	1. Daftar isi detailkan sampai sub judul 2. identifikasi masalah 1 dan 2 digabung saja, 3 dan 4 disatukan juga 3. populasi dan sample spesifik ke pus saja atau honor saja asal jumlahnya cukup min 35. 4. penulisan disebagai kata depan harus di- spasi dgn kata setelahnya dan diketemu kata kega disambung tanpa spasi. 5. Banyak typo perbaiki. 6. format penulisan kutipan yg benar, cth: rival (2017: 23), yg ditulis hanya nama belakang dan teori harus > 200 7. tabel penelitian terdahulu, ditambah kolom hasil penelitian, lengkapi daftar pustaka dan kuesioner.		
ber	1. Untuk koreksi sebelumnya di point 7 mohon bisa ditambahkan kedalamnya.		
ber	Ace Sampud		


 Emi N

Medan, 20 November 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAHXYUDI, SE., M.Si
 Pembimbing II : Teguh Wahyono, SE., MM
 Mahasiswa : PRISKA WINANDA
 Program Studi : Manajemen
 NIM (Nomor Unik Mahasiswa) : 1715310926
 Pendidikan : satu
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
ember 0	1. perbaiki daftar isi tabel 2. perbaiki tata tulisan pada tabel ACC ACC seminar setelah diperbaiki		
ember 0	ACC Seminar proposal		

Medan, 20 November 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : *Emi Wahyuni, SE., Msi, CIHCM, CPAHAM*
 Pembimbing II : *Teguh Wahyono, SE., Msi*
 Mahasiswa : PRISKA WINANDA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM : 1715310926
 Pendidikan : *Stara I*
 Akhir/Skripsi : *Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Bujur*

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Pari	<ul style="list-style-type: none"> - kata pengantar masih proposal - Nama saya teguh wahyono.se., msi - Untuk mengantisipasi pertanyaan dari dosen penguji harus punya dasar kenapa pegawai honor saja yang dia ambil sampel - sumber data penelitian apakah sama satu 	/	
Pari	<ul style="list-style-type: none"> - Defenisi operational : Tabel usahakan jangan terputus kontennya per variabel 	/	
Pari	ACC Sidang	/	
		/	
		/	

Medan, 18 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : **SOSIAL SAINS**
 Pembimbing I : *Emi Nakhayuni, SE., Msi., CIHCRM, CPHRM*
 Pembimbing II : *Teguh Wahyono, SE., MPA*
 Mahasiswa : **PRISKA WINANDA**
 Program Studi : **Manajemen**
 NIM (Nomor Pokok Mahasiswa) : **1715310926**
 Pendidikan : *Stara 1.*
 Judul Tesis Akhir/Skripsi : *pengaruh komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja Di kantor Kementerian Agama Kota Binjai*

NO	TUGAS	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	Materi : <i>ACC sidang</i>			

Emi W

Medan, 20 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Emi Wakhayuni, SE., M.Si., CIHEM, CPHCM
 : Teguh Wakhayoni, SE., MM
 : PRISKA WINANDA
 : Manajemen
 : 1715310926
 : stara 1
 : Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan
 : kerja terhadap semangat kerja di kantor Kementerian
 : Agama kota Binjai

TAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021	<ul style="list-style-type: none"> - uji validitas var komunikasi pgs & pid tipis kali dan dianggap gak valid jd tlg perbaikan, termasuk yang hatinya tipis "x80" - pembahasan dibab 4 belum diperbaiki - coba urai pembahasan yg sejalan dgn masalah. - jawaban responden dan hasil penelitian kalimatnya jgn kontrad. - untuk kalimat saran juga masih belum sesuai - untuk kesimpulan buang saja kata "telah diketahui" langsung saja. 		
2021	<ul style="list-style-type: none"> - pembahasan dibab 4 keseluruhan blm dibandingkan dgn jawaban dominan responden dan khusus point 4 jangan dibandingkan dgn penelitian orang lain cukup kaitkan dgn masalah dibab 1 dan jawaban dominan responden 		
2021	<ul style="list-style-type: none"> - pembahasan dibab 4 keseluruhan blm dibandingkan dgn jawaban dominan responden & khusus point 4 jangan di bandingkan dgn penelitian org lain cukup kaitkan dgn masalah dibab 1 & jawaban dominan responden, awal kalimat saran jangan pakai kata ini terus "hasil-penelitian", lebih baik kalimatnya, - Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yg sudah dilakukan, disarankan kepada.... untuk.... dengan cara.... 		



Medan, 18 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Emi Nakhayuni, SE., Msi., CIHCM, OPHCM
 : Teguh Wahyond, SE., M.M
 : PRISKA WINANDA
 : Manajemen
 : 1715310926
 : Skripsi I
 : Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan
 : kerja terhadap semangat kerja pegawai kantor
 : kementerian Agama Kota Binjai

REAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Guari	<ul style="list-style-type: none"> - Di cover seharusnya tertulis skripsi bukan proposal - susun jal membentuk pyramida terbalik - tahunnya diganti menjadi 2021 - hilangkan kata diduga pada hipotesis - Partikan lagi bhw teori yg digunakan dikeringka konseptual sdh sama dengan yg ditabel diferensi operasional variabel dan semua teori penelitian dahulu/ jumlah yg dikutip sdh masuk daftar pustaka demikian juga sebaliknya, partikan jumlah yg dibab 3 dan bab 4. - pembahasan dibab 4 diuraikan dan kaitkan dengan hasil pengujian, masalah dan jawaban responden / sample, saran dibuat detail, relevan dgn masalah dan kesimpulan & aplikatif 		
ari	<ul style="list-style-type: none"> - cek nama saya dikata pengantar. - pembahasan dibab 4 kaitkan dgn identifikasi masalah dan jwaban responden - saran kaitkan dgn mslah dan tulis saran yg detail dan aplikatif 		
ari	<ul style="list-style-type: none"> - perbaiki penulisan nama kota di judul dipisah dari karis judul. - Pembahasan dibab 4 belum diperbaiki - coba uraikan pembahasan yg sejalan dgn mslah dan hasil penelitian kalimatnya jangan kontra - titik kalimat saran juga belum sesuai 		

Emi W

Medan, 18 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 24 Februari 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PRISKA WINANDA
Tgl. Lahir : PAYABAKUNG / 30 November 1999
Nama Tua : PRISTIWANTO
No. Pribadi : 1715310926
Jurusan : SOSIAL SAINS
Studi : Manajemen
No. HP : 085762300790
Alamat : Dusun XVI Karang Anyar, Desa Payabakung

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BINJAI**, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
Telah tercapai keterangan bebas pustaka
Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
Sedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

S

Disetujui oleh :



Widjanarko, SE., MM.
Fakultas SOSIAL SAINS



21/5/21

Hormat saya



PRISKA WINANDA
1715310926

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAS Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

**SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3753/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

: PRISKA WINANDA

: 1715310926

Kategori : Akhir

: SOSIAL SAINS

Kategori : Manajemen

Sejak dihitung sejak tanggal 25 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Erangga Mubandana Kitonga, BA., MSc

Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 2/24/2021 11:01:44 AM

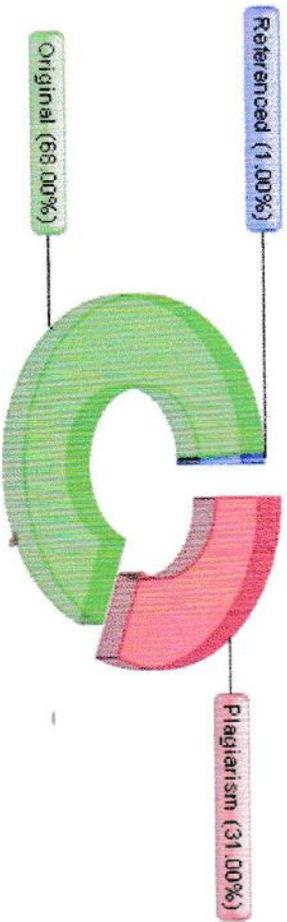
Analyzed document: PRISKA WINANDA_1715310926_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licen

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kementrian Agama Kota Binjai. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 65 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu Komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 40.8% Semangat Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 59.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Semangat Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the effect of communication, work motivation and work environment on morale in the office of the Ministry of Religious Affairs in Binjai City. Furthermore, data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 65 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test can be seen that one independent variable, namely Communication (X1), has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely Work Spirit (Y), while it is known that two independent variables, namely Work Motivation (X1) and Work Environment (X2).) has a positive and partially significant effect on the dependent variable, namely Work Spirit (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely Communication (X1), Work Motivation (X2) and Work Environment (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Work Spirit (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 40.8% of Work Spirit can be obtained and explained by Communication, Work Motivation and Work Environment. While the remaining 59.2% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Communication (X1), Work Motivation (X2) Work Environment (X3) and Work Spirit (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”**.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE. M.Si, CIHCM, CPHCM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Teguh Wahyono S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dari pihak Kantor Kementrian Agama Kota Binjai.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Medan, April 2021

Priska Winanda
1715310926

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	70
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat	8
F. Keaslian Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Semangat Kerja	10
a. Pengertian Semangat Kerja.....	10
b. Faktor Semangat Kerja	11
c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja	13
d. Indikator Semangat Kerja	15
2. Komunikasi.....	17
a. Pengertian Komunikasi.....	17
b. Komunikasi yang Efektif	18
c. Faktor-Faktor dari Komunikasi Kerja.....	19
d. Fungsi Komunikasi	19
e. Indikator Komunikasi.....	20
3. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	21
c. Tujuan Motivasi.....	23
d. Jenis-Jenis Motivasi.....	24
e. Indikator Motivasi.....	25
4. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b. Manfaat Lingkungan Kerja	27
c. Jenis Lingkungan Kerja	28
d. Faktor Lingkungan Kerja.....	29

e. Indikator Lingkungan Kerja	29
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	32
1. Hubungan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja	32
2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja	32
3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	33
4. Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	33
D. Hipotesis	34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
1. Lokasi Penelitian	36
2. Waktu Penelitian	36
C. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional	37
1. Variabel Penelitian	37
2. Defenisi Opersaional	37
D. Populasi dan Sampel dan Sumber Data	39
1. Populasi	39
2. Sampel	39
3. Jenis Data	39
4. Sumber Data	40
E. Teknik Pengumpulan Data	40
1. Data Primer	40
2. Angket/Quisioner	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Kualitas Data	41
a. Uji Validitas (Keabsahan)	41
b. Uji Realibilitas (Kehandalan)	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinieritas	43
c. Uji Heteroskedastisitas	43
3. Uji kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	44
a. Regresi Linier Berganda	44
b. Uji Hipotesis	44
c. Koefesien Determinasi (R^2)	45

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian	46
1. Sejarah Perusahaan	46
2. Visi dan Misi	47
a. Visi	47
b. Misi	47
B. Struktur Organisasi dan Tugas	48
1. Sejarah Perusahaan	48
2. Sejarah Perusahaan	50

C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Berdasarkan Usia	52
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4. Berdasarkan Masa Kerja.....	53
D. Deskripsi Variabel Penelitian	54
1. Disiplin Kerja	54
2. Kepemimpinan.....	58
3. Penghargaan	62
4. Motivasi Kerja	65
E. Pengujian Validitas dan Realibitas.....	66
1. Uji Validitas	66
2. Uji Realibitas.....	70
F. Uji Asumsi Klasik	71
1. Uji Normalitas Data	73
2. Uji Multikolinearitas	74
3. Uji Heteroskedastisitas	75
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	76
1. Regresi Linier Berganda.....	76
2. Uji Hipotesis	77
a. Parsial.....	77
b. Simultan.....	78
3. Uji Determinasi.....	79
H. Pembahasan.....	81
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja.....	81
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	82
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	82
4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.....	83

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Semangat Kerja (Y).....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Komunikasi (X1).....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Motivasi (X2).....	4
Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Usia	52
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	53
Tabel 4.5 Komunikasi Sesama Pegawai (X _{1.1})	54
Tabel 4.6 Komunikasi Dengan Pegawai Bagian Lain (X _{1.2}).....	55
Tabel 4.7 Komunikasi Antar Sesama Kepala Bagian (X _{1.3})	55
Tabel 4.8 Koordinasi Pimpinan Dengan Pegawai (X _{1.4})	56
Tabel 4.9 Koordinasi Antar Sesama Pegawai (X _{1.5})	57
Tabel 4.10 Kebutuhan Untuk Berprestasi (X _{2.1})	57
Tabel 4.11 Kebutuhan Memperluas Pergaulan (X _{2.2}).....	58
Tabel 4.12 Kebutuhan Untuk Menguasai Suatu Pekerjaan (X _{2.3}).....	59
Tabel 4.13 Penerangan (X _{3.2}).....	59
Tabel 4.14 Suara (X _{3.3}).....	60
Tabel 4.15 Warna (X _{3.4}).....	61
Tabel 4.16 Udara (Y _{.1})	61
Tabel 4.17 Produktivitas Pegawai (Y _{.1}).....	62
Tabel 4.18 Tingkat Absensi (Y _{.2}).....	63
Tabel 4.19 Tingkat Perpindahan Pegawai (Y _{.3}).....	63
Tabel 4.20 Kerusakan(Y _{.4}).....	64
Tabel 4.21 Kegelisahan Pegawai(Y _{.5})	64
Tabel 4.22 Tuntutan Dari Pegawai(Y _{.6}).....	65
Tabel 4.23 Pemogokan Kerja Oleh Pegawai(Y _{.7}).....	66
Tabel 4.24 Uji Validitas Komunikasi.....	67
Tabel 4.25 Uji Validitas Motivasi Kerja	67
Tabel 4.26 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.27 Uji Validitas Semangat Kerja.....	69
Tabel 4.28 Uji Reabilitas Komunikasi.....	70
Tabel 4.29 Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.30 Uji Reabilitas Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.31 Uji Reabilitas Semangat Kerja.....	71
Tabel 4.32 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	73
Tabel 4.33 Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.34 Regersi Linier Berganda	76
Tabel 4.35 Uji Parsial	77
Tabel 4.36 Uji Simultan.....	79
Tabel 4.37 Uji Determinasi.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi ataupun instansi memiliki tujuan dalam pembuatannya, yang dimana sebuah organisasi ataupun instansi keinginan dalam melakukan sebuah pencapaian yang diinginkan, sebuah organisasi atau instansi haruslah memiliki SDM (sumber daya manusia) yang handal dalam bidangnya masing masing, agar dapat mempermudah dan mempercepat tujuan yang diinginkan.

Demi tercapainya tujuan organisasi maupun instansi, pegawai memerlukan produktifitas untuk bekerja lebih baik lagi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi ataupun instansi, maka pegawai memerlukan perhatian yang cukup serius terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan memberikan pelayanan yang ramah dan mudah senyum ketika melayani masyarakat.

Saat ini sumber daya manusia dipandang sebagai suatu hal yang penting dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi maupun instansi dan perlu dikelola serta dikembangkan dengan baik dan benar untuk mengelola jalannya perusahaan dan instansi tersebut. Organisasi dan instansi juga dituntut untuk dapat melayani masyarakat yang sudah masuk di jaman modern seperti saat ini, sehingga dibutuhkan strategi dan keputusan yang tepat agar organisasi maupun instansi dapat melayani masyarakat, terutama untuk mencapai tujuan organisasi maupun instansi.

Kantor Kementrian Agama Kota Binjai merupakan institusi yang sangat memerlukan adanya semangat kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi

oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, semangat kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Untuk mendapatkan data yang akurat dan supaya mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian, maka peneliti berinisiatif untuk melakukan observasi (pengamatan awal) yang dimana nantinya dapat membantu mempermudah penelitian ini. Observasi yang dilakukan oleh peneliti mengambil sampel sebanyak 20 orang yang dimana hasilnya dapat dilihat dari beberapa tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Semangat Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah?	10	50%	10	50%
2	Apakah pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang baik?	8	40%	12	60%
3	Apakah pegawai pernah ingin melakukan mogok kerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat persentase hasil rendahnya dalam ketaatan dalam absensi, pegawai juga tidak selalu memberikan hasil yang maksimal serta karyawan pernah ingin melakukan mogok kerja

Nitisemito (2014:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut dari Handoko (2013:231) faktor yang mempengaruhi dari

semangat kerja yaitu komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja. Berikut ini prasurevi dari faktor semangat kerja.

Komunikasi antar pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Binjai dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Bekerja dalam situasi kerja yang nyaman merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Uchjana, (2017:19) komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Komunikasi juga merupakan memberi mengenai informasi kepada orang lain. proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi..

Tabel 1.2.
Pra Survey Variabel Komunikasi (X1)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah ada masalah dengan komunikasi sesama pegawai?	10	50 %	10	50%
2	Apakah ada masalah dengan komunikasi kepada kepala bagian?	10	50%	10	50%
3	Apakah ada kendala komunikasi dengan masyarakat?	12	60%	8	60%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan dari tabel diatas penluis dapat melihat ada masalah pada komunikasi pegawai dengan pegawai lainnya, serta pegawai juga memiliki masalah komunikasi kepada kepala bagian dikantor, sehingga dari masalah diatas mengakibatkan pegawai belum merasa nyaman dalam berkomunikasi dengan para pegawai

Siagian (2011:43) Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek kualitas SDM-nya. Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Penelitian ini mengambil tema motivasi, karena hasil kerja maksimal pegawai dapat

di capai dengan salah satu indikasinya apabila pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapainya. Di samping itu, jarang sekali penelitian mengambil tema motivasi sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, peneliti mengenai motivasi cukup layak dilakukan. Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, berikut ini hasil observasi yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Motivasi (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pegawai selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan di?	8	40 %	12	60%
2	Apakah pegawai selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajiban?	10	50%	10	50%
3	Apakah pegawai melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	10	50%	10	50%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Berdasarkan data di atas dengan pengambilan sampel observasi terhadap 20 orang pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai. Penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari tabel diatas bahwasannya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Suasana lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Menurut Nitisemito (2010:83) lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap

organisasi atau instansi harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

Tabel 1.4.
Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	PERTANYAAN	Presentase			
		Ya	%	Tidak	%
1	File, dokumen, ataupun berkas lainnya dalam keadaan rapi?	10	50 %	10	50%
2	Ruangan didalam kantor memiliki suhu pengatur ruangan yang baik?	10	50%	10	50%
3	Ruangan kerja setiap pegawai luas, sehingga dapat membantu dalam keluasaan dalam bekerja?	8	40%	12	60%

Sumber: Diolah Penulis 2021

Seperti dijelaskan di atas bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditambahkan oleh Gibson (2012:12) bahwa lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku pegawai. Menurut Mangkunegara (2011:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Kantor Kementrian Agama Kota Binjai belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya yang barang baru pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang sempit sehingga membuat terbatas ruang gerak pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kementrian Agama Kota Binjai “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai masih memiliki masalah dengan cara berkomunikasi dan canggung dengan sesama pegawai
- 2) Pegawai masih memiliki tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.
- 3) Pegawai masih merasakan perubahan suhu diruangan tertentu disebabkan belum banyak tersedianya yang barang baru pengatur suhu ruangan.
- 4) Pegawai belum memiliki semangat kerja dalam melakukan pekerjaannya, hal ini menyebabkan banyaknya pekerjaan yang belum selesai pada waktu yang ditentukan.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, mengingat terbatasnya waktu dana dan ilmu pengetahuan penulis sehingga dapat dibatasi menjadi:

- 1) Variabel yang di teliti komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik) dan semangat kerja.
- 2) Tujuan objek penelitian Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- 3) Populasi dan sample yang diambil hanya pegawai honor yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?
- 4) Apakah komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai?

E. Tujuan Dan Manfaat Masalah

1. Tujuan

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pemimpin instansi di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam pengambilan komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja
- b) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan
- c) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Septian Bahtiar Prayuda (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sejahtera Maesan Bondowoso)”.

Sedangkan penelitian ini berjudul “Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai”.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1) Variabel penelitian terdahulu

Motivasi Kerja (X1), Insentif (X2), Kompetensi (X3) dan Semangat Kerja Karyawan (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Semangat Kerja (Y)

2) Tempat yang diteliti:

Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu di Koperasi Sejahtera Maesan Bondowoso sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Kota Binjai.

3) Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4) Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan di Kabupaten Bondowoso sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, Semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Nitisemito (2014: 160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Siagian (2013:57) mengartikan bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam kantor. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara

giat dan baik serta berdisiplin tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor.

b. Faktor Semangat Kerja

Nitisemito (2014:161) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan cara:

- 1) Pemberian gaji yang cukup
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani,
- 3) Menciptakan suasana kerja santai
- 4) Memperhatikan harga diri
- 5) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
- 6) Memberikan kesempatan untuk maju
- 7) Memberikan rasa aman untuk masa depan
- 8) Mengusahakan pegawai memiliki loyalitas
- 9) Mengajak pegawai berunding
- 10) Memberikan insentif yang terarah
- 11) Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Sastrohadwiryo (2013:43) mengatakan bahwa cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja melalui pendekatan berikut.

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.

- 4) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia antara tenaga kerja dan manajemen.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- 6) Peran tenaga kerja mengembangkan aspirasi mendapatkan tempat yang wajar.
- 7) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Handoko (2013:231) faktor yang mempengaruhi dari semangat kerja yaitu:

1) Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada. Disamping itu komunikasi yang baik juga mendukung atas lancarnya sebuah pekerjaan maka dari itu komunikasi antar pimpinan dan bawahan harus jelas, cepat, benar dan akurat.

2) Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat dan mencapai tujuan pada perusahaan yang bisa tercapai dengan baik.

3) Lingkungan kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang

mengakibatkan karyawan menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu yang berperan aktif dalam menimbulkan semangat kerja adalah kondisi kerja yang mendukung, karena karyawan sangat peduli dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun umum dengan tujuan agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik, kondisi kerja yang baik itu antara lain lingkungan kerja fisik yang tidak membahayakan, suhu, cahaya, kebisingan dan lain-lain tidak dalam kondisi ekstrim, pegawai juga menyukai tempat kerja yang bersih dan modern dengan perlengkapan yang memadai.

c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja pegawai dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat. Biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (2014:200) cara-cara tersebut antara lain:

1. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para pegawai dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3. Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar pegawai yang lainnya.

4. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan pegawai bisa membuat pegawai bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para pegawai mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk pegawainya. Apabila perusahaan sanggup

menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2014:201), semangat kerja pegawai berkaitan dengan:

1) Produktivitas Pegawai

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas pegawai yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas pegawai diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a) Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- b) Tidak menunda pekerjaan
- c) Mempercepat pekerjaan

2) Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh pegawai rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a) Cuti
- b) Keterlambatan
- c) Alfa
- d) Sakit

3) Tingkat perpindahan pegawai (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya pegawai yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. Dimensi tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*) diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Setia terhadap instansi
- b) Senang bekerja di dalam instansi

4) Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a) Tingkat kerusakan

5) Kegelisahan pegawai

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama pegawai. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a) Tingkat kegelisahan

6) Tuntutan dari pegawai

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

Dimensi tuntutan diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a) Tingkat tuntutan

7) Pemogokan kerja oleh pegawai

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Uchjana, (2017:19) komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Komunikasi juga merupakan memberi mengenai informasi kepada orang lain. proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain disebut komunikasi. Demikian juga dengan Handoko (2013:35) mengemukakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui tulisan, lisan, maupun sinyal-sinyal non verbal (Purwanto, 2011:4).

Siagian (2013:309) komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Komunikasi adalah hubungan kontrak antar da antara manusia baik individu

maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.

b. Komunikasi yang Efektif

Menurut Purwanto (2011:19) beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan komunikasi yang efektif:

1) Persepsi

Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Bila prediksinya tepat, audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi sebagai penerima pesan, lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindari kesalahpahaman dalam komunikasi tersebut.

2) Ketepatan

Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir, agar komunikasi yang dilakukan menyampai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan maka yang muncul yaitu *miss communication*.

3) Kredibilitas

Dalam komunikasi, komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian juga sebaliknya, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan.

4) Pengendalian

Komunikator harus mempunyai suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menagis, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.

c. Faktor-Faktor dari Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2011:21) manajer mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi baik berhubungan dengan relasi, bawahan, atau dalam hal menyampaikan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan kepada bawahan yang disampaikan dengan jelas melalui komunikasi secara efektif. Komunikasi dipengaruhi:

- 1) Tinggi rendahnya jenjang karir dari karyawan.
- 2) Ketidaknyaman dalam mengutarakan pendapat antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Tempat kerja yang terpisah antara pimpinan dan bawahannya.
- 4) Ketersediaan alat komunikasi yang digunakan.
- 5) Jadwal kerja yang menumpuk dan terus menerus.

d. Fungsi Komunikasi

Pada suatu organisasi yang berorientasi komersial maupun social, tidak komunikasi dalam suatu lembaga tersebut melibatkan 4 fungsi Arni (2011:63), yaitu:

a) Fungsi informal

Informal yang didapat setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi

b) Fungsi regulatif

Berkaitan dengan peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana atasan mempunyai hak untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.

c) Fungsi persuasif

Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai yang diharapkan.

d) Fungsi integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Uchjana, (2017:19) Indikator indikator komunikasi dapat diukur dengan:

- 1) Komunikasi sesama pegawai
- 2) Komunikasi dengan pegawai bagian lain
- 3) Komunikasi antar sesama kepala bagian
- 4) Koordinasi pimpinan dengan pegawai
- 5) Koordinasi antar sesama pegawai

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hasibuan, (2013:23) jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Siagian (2011:121) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2011, 123-124) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

- 1) Pencapaian kinerja
- 2) Penghargaan

- 3) Tantangan
- 4) Disiplin
- 5) Kepemimpinan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Menurut Siagian (2011, 123-124) Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

- 2) Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

- 3) Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

- 4) Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6) Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7) Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2013:26) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai.

- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013: 25), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehendaki.
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan
 - c) Keteladanan

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja

karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2013:32) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sofyandi (2013:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari Faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Menurut Mangkunegara (2012:127) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang

menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bias aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dannyaman.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Schuler dan Susan dalam Ririn, (2011:12), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen

- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan

Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial

c. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2014:21):

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai

fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

d. Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:20) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Suara bising
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Penggunaan warna
- 9) Keamanan kerja

e. Indikator Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2012:105) bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan fisik kerja yang dapat mempengaruhi kerja seseorang pegawai yaitu:

1) Penerangan (cahaya)

Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja.

2) Suara

Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan.

3) Warna

Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor.

4) Udara

Memiliki sirkulasi udara yang baik didalam area perkantoran.

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2014:24) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

1) Penerangan

2) Suhu udara

3) Kebisingan suara

4) Keamanan kerja

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Hasil
1	Muktar Abdul Kadir (2013)	Penataan Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Kompetensi Pegawai	Lingkungan Kerja (X1) Kompetensi (X2) Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan fisik kerja dan pengembangan kompetensi

		Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Ciamis	(Y)		pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja
2	Sri Indarti dan Susi Hendriani (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Riau	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3	Imam Faton (2016)	Pengaruh Efektifitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finace TBK	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Semangat Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa penempatan efektifitas pelatihan dan disiplin kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan
4	Septian Bahtiar Prayuda (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sejahtera Maesan Bondowoso)	Motivasi Kerja (X1) Insentif (X2) Kompetensi (X3) Semangat Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Motivasi Kerja, insentif dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja
5	Achmad Yani (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

6	Arief Rahman Wijaya dan Djahur Hamid (2015)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)	Komunikasi (X1) Semangat Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan
7	Margianto dan Suherman (2016)	<i>The Effect Of Commitmen, Competence, Work Satisfacion on Motivation, and Performance of Employed at integrated server of eas java</i>	<i>Commitmen (X1) Competence (X2) Work Satisfacion (X3) Performance (X4) Employed (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Komitmen, kompetensi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
8	Subari dan Hanes Riady (2015)	<i>The Influence of Training, Competence and Motivation, to the Working Spirits Moderated By Internal Communications</i>	<i>Training (X1) Work Competence (X2) Motivatio (X3) Working Spirits (Y) Communications (Z)</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan
9	Osama Samih Shaban, Ziad Al-Zubi, Nafez Ali, and Atalla Alqotaish (2017)	<i>Workplace Stress: The need for Communication and Knowledge Sharing</i>	<i>Communication (X1) Knowledge Sharing (X2) Workplace Stress (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Studi tersebut menyimpulkan bahwa semangat kerja yang rendah dan motivasi yang rendah mempengaruhi produktivitas dan daya saing,
10	Novelisa P. Budiman, Ivanne S.Saerang dan Gres M. Sendow (2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado)	Kompetansi (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Semangat Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja

Sumber: Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Hubungan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Komunikasi yang baik dalam penyampaiannya dapat membuat karyawan lebih tertarik dan mau mengikuti arahan serta mau mengungkapkan pendapatnya untuk memajukan instansi, yang dimana hal ini sesuai dengan menurut Uchjana, (2017:19) komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

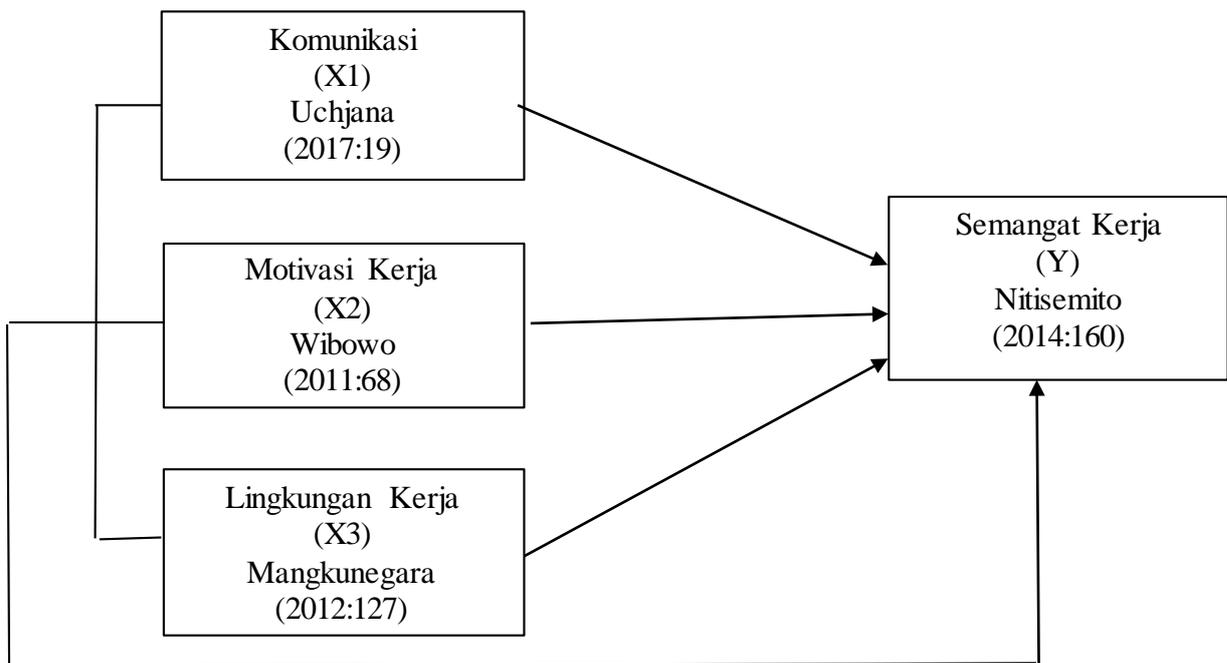
Motivasi untuk berprestasi dapat memberikan acuan seseorang untuk mendapatkan hasil yang lebih baik yang dimana contohnya seperti bersemangat dalam mendapatkan gaji ataupun penghasilan yang lebih baik lagi hal ini sesuai dengan Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena motivasi pegawai untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Ketika seorang pegawai melaksanakan pekerjaan yang diberikan haruslah dituntut untuk tersedianya barang yang dibutuhkan, sehingga target pekerjaan yang diberikan dapat menjadi lebih cepat selesainya, hal ini sesuai dengan Mangkunegara (2012:127) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Hubungan Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dalam meningkatkan semangat kerja perlu komunikasi yang baik antar semua lini, harus memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja serta mampu menggunakan alan dan bahan yang tersedia di kantor, sehingga nantinya para pegawai lebih giat dalam bekerja, hal ini sesuai dengan pendapat dari Nitisemito (2014:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2014:79), hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian dan digunakan untuk langkah penelitian selanjutnya. Dari pengertian hipotesis diatas, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan semangat kerja studi kasus Kementrian Agama Kota Binjai.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan semangat kerja studi kasus Kementrian Agama Kota Binjai..
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja studi kasus Kementrian Agama Kota Binjai.
- 4) Komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja studi kasus Kementrian Agama Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabeltergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Binjai yang Beralamat Jl. jendral Gatot Subroto No 55 Kota Binjai Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Des 2020			Jan 2021			Feb 2021			Mar 2021			Apr 2021		
1.	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■														
2.	Penyusunan Proposal			■												
3.	Perbaikan ACC Proposal				■											
4.	Seminar Proposal					■										
5.	Pengolahan Data						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.	Penyusunan/ bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau														■	

Sumber: Penulis (2021)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Komunikasi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), variabel Lingkungan Kerja (X3), dan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Pengukuran
Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat. Uchjana, (2017:19)	1. Komunikasi sesama karyawan 2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain 3. Komunikasi antar sesama kepala bagian 4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan 5. Koordinasi antar sesama karyawan Uchjana, (2017:19)	1. Komunikasi sesama karyawan 2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain 3. Komunikasi antar sesama kepala bagian 4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan 5. Koordinasi antar sesama karyawan Uchjana, (2017:19)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap	1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2011:162)	1. Kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hail pekerjaan yang dikejakan 2. Kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan. 3. Kebutuhan akan memiliki kehandalan	Skala Likert

	perusahaan atau pekerjaannya. Wibowo (2011:162)		dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2011:162)	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Mangkunegara (2012)	1. Penerangan (cahaya) 2. Suara 3. Warna 4. Udara. Mangkunegara (2012)	1. Memiliki penerangan dan pencahayaan yang baik, sehingga dapat nyaman dalam bekerja 2. Mampu meredam seluruh kebisingan, ataupun gangguan dari luar yang mengganggu pekerjaan 3. Memiliki dan mempunyai warna yang cerah di dalam ruangan ataupun didalam kantor 4. Memiliki sirkulasi udara yang baik di dalam area perkantoran Mangkunegara (2012)	Skala Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2014: 160)	1. Produktivitas Pegawai 2. Tingkat Absensi 3. Tingkat Perpindahan Pegawai 4. Kerusakan 5. Kegelisahan Pegawai 6. Tuntutan Dari Pegawai 7. Pemogokan Kerja Oleh Pegawai Nitisemito (2014: 160)	1. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugastugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya 2. Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh pegawai rendah. 3. Keluar masuknya pegawai yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai. 4. Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja	Skala Likert

			<p>5. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama pegawai.</p> <p>6. Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan</p> <p>7. Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan</p> <p>Nitisemito (2014: 160)</p>	
--	--	--	--	--

Sumber: Penulis 2021

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:56) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:57-58) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yang dimana peneliti mengambil pegawai honor yang bekerja di kementrian agama yang berjumlah 65, maka sampel dalam penelitian ini dapat ditarik dengan rumus Slovin: 65 orang.

3. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada.

4. Sumber Data

Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu pegawai atau karyawan yang bekerja di temoa penelitian yang menjadi objek penelitian ini dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui pewawancara tersebut.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kusioner tersebut, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Realibilitas (Keandalan)

Uji Realibilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuisisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun menceng ke kanan (Rusiadi 2014:33). Untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui. Uji kolmogorov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai *P-value* nya lebih besar dari *alpha*, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Komunikasi (*Independent Variabel*)

X_2 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

b. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut..

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima (H_1 ditolak) jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan signifikan $t > 5\% \alpha$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan signifikan $t < 5\% \alpha$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan

diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Situmorang (2014:117) yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan

- 1) Tingkat kepercayaan 95%
- 2) level of Test (kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

Sidang Badan Penyelidik Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) pada 11 Juli 1945 itu berlangsung alot. Usul Mohammad Yamin terkait pembentukan Kementerian Agama (Kemenag) tidak disetujui oleh mayoritas peserta forum. Namun, sejarah mencatat, Kementerian atau Departemen Agama RI akhirnya lahir juga setelah melalui perjuangan yang tidak mudah. Kala itu, Yamin mengusulkan perlu dibentuk departemen istimewa yang terkait urusan agama, yakni Kementerian Islamiyah. Kementerian ini, kata Yamin, akan memberi jaminan kepada umat Islam yang merupakan penduduk mayoritas di Indonesia. Namun, usul pembentukan Kementerian Islamiyah tidak memperoleh respons yang cukup. Yamin kembali melontarkan gagasan yang sama dalam sidang Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) –badan pengganti BPUPKI– tanggal 19 Agustus 1945 atau dua hari setelah proklamasi.

Pada saat berdirinya Kementrian Agama tahun 1946, Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan Gubernurnya waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan, berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H.Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi, yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H.Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala- Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch,Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan

K.Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya.

Sesudah kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementrian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H.Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H.Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat.

1. Visi dan Misi

a. Visi

- 1) "Terwujudnya Masyarakat Indonesia Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia

Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

b. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

B. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk tercapainya tujuan umum dari suatu lembaga atau instansi dibutuhkan suatu wadah untuk mengatur semua aktivitas ataupun kegiatan lembaga/instansi tersebut. Wadah tersebut disusun dalam suatu struktur

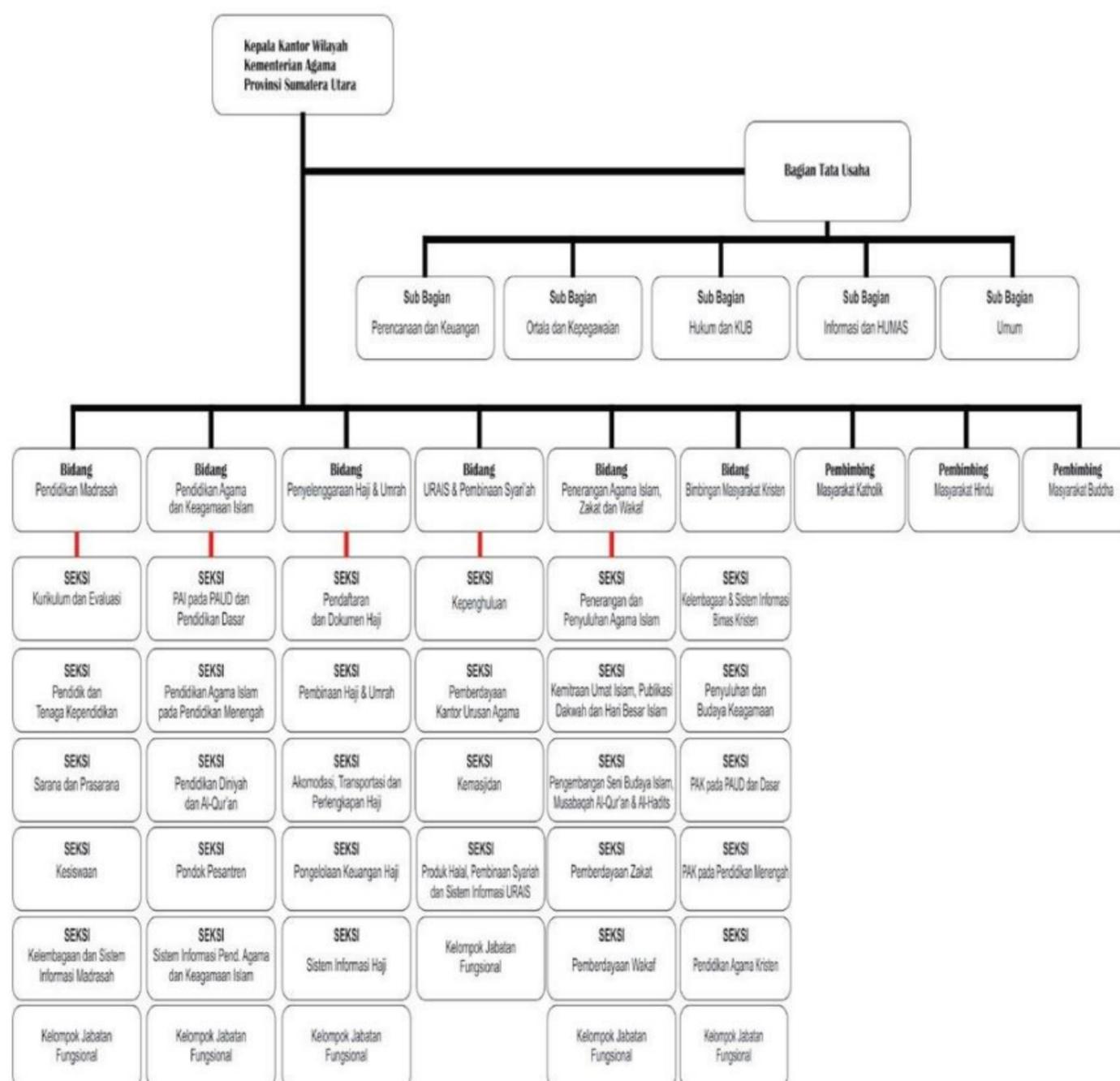
organisasi. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan lembaga/instansi dapat dicapai. Struktur organisasi penting dalam mempengaruhi perilaku individu atau kelompok-kelompok yang terdapat dalam sebuah organisasi.

Melalui struktur organisasi para pegawai akan tahu akan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sehingga para pegawai tersebut dengan sendirinya akan mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka dengan baik. Dengan struktur organisasi yang baik Pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat terwujud melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu lembaga/instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok yang bersifat melaksanakan kegiatan tertentu juga mencakup tata hubungan secara vertikal melalui saluran tunggal.

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI nomor 18 tahun 1975 (disempurnakan) tanggal 16 April 1975, susunan organisasi dan tata kerja Departemen Agama Provinsi Sumatera Utara termasuk typologi I terdiri atas Bagian Sekretariat, Bidang Urusan Agama Islam, Bidang Penerangan Agama Islam, Bidang Bimbingan Masyarakat (Kristen) Protestan, Pembimbing Masyarakat Khatolik, Pembimbing Masyarakat Hindu dan Pembimbing Masyarakat Budha. Perubahan struktur terjadi kembali sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 13 tahun 2012. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Struktur Organisasi Kanwil Kementerian Agama Sumut

PMA No. 13 Tahun 2012
Tanggal 13 Agustus 2012
Tipologi 1-b



Created by: pahLevi

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kanwil Kementian Agama Sumut

Sumber: Kanwil Kementian Agama Sumut 2021

2. Tugas dan Kewajiban

a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Melakukan penyiapan urusan penyusunan rencana, program dan anggaran di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan urusan evaluasi dan penyusunan laporan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan keuangan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

b. Subbagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian

Melakukan penyiapan urusan penyusunan organisasi di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan urusan penyusunan tata laksana pada Subbag Ortala dan Kepegawaian Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara

Melakukan penyiapan urusan pengelolaan kepegawaian di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

c. Subbagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama

Melakukan penyiapan urusan penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan urusan bantuan hukum di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan urusan pelaksanaan urusan kerukunan umat beragama Serta Pelayanan Masyarakat khonghucu di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

d. Subbagian Informasi dan Hubungan Masyarakat

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan pengelolaan informasi di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan hubungan masyarakat di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

e. Subbagian Umum

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan pengelolaan ketatausahaan pada Subbag Umum di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan rumah tangga pada Subbag Umum di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

Melakukan penyiapan pelaksanaan urusan perlengkapan pada Subbag Umum di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Utara.

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-Laki	37	56,9	56,9	56,9
Perempuan	28	43,1	43,1	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 37 orang dan jumlah perempuan sebanyak 28 orang. Jadi pada penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	16	24,6	24,6	24,6
30-39 Tahun	30	46,2	46,2	70,8
>40 Tahun	19	29,2	29,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 30-39 tahun mendominasi penelitian ini dengan jumlah 30 responden, kemudian

dengan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 19, kemudian dengan responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 16.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut yaitu:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	21	32,3	32,3	32,3
S1	44	67,7	67,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Pada tabel 4.3 menunjukkan reponden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 responden, sedangkan responden yg berpendidikan S1 sebanyak 44 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 10 tahun	19	29,2	29,2	29,2
10-19 Tahun	29	44,6	44,6	73,8
> 20 Tahun	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat jika masa kerja paling banyak adalah 10-19 tahun sebanyak 29 orang, >20 tahun sebanyak 17 orang, dan <10 tahun sebanyak 19 orang.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 65 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Komunikasi

Variabel komunikasi (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator komunikasi sesama pegawai, komunikasi dengan pegawai bagian lain, komunikasi antar sesama kepala bagian, koordinasi pimpinan dengan pegawai dan koordinasi antar sesama pegawai.

Tabel 4.5. Komunikasi Sesama Pegawai ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menjalin komunikasi yang baik		Pegawai menjalin silaturahmi yang baik ke semua orang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	2	3,1
Ragu-ragu	29	44,6	19	29,2
Setuju	26	40,0	33	50,8
Sangat Setuju	9	13,8	11	16,9
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021,

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menjalin komunikasi yang baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 40%.

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menjalin silaturahmi yang baik ke semua orang memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 50.8%..

Tabel 4.6. Komunikasi Dengan Pegawai Bagian Lain (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu berdiskusi dengan tim lainnya		Pegawai mampu bekerja sama sama dengan setiap divisi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	4,6	2	3,1
Ragu-ragu	20	30,8	18	27,7
Setuju	27	41,5	19	29,2
Sangat Setuju	15	23,1	26	40,0
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mampu berdiskusi dengan tim lainnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 41.5%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mampu bekerja sama sama dengan setiap divisi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 40%..

Tabel 4.7 Komunikasi Antar Sesama Kepala Bagian (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu berdiskusi dengan kepala bagian		Pegawai selalu meminta saran dari kepala cabang lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	2	3,1
Ragu-ragu	29	44,6	18	27,7
Setuju	26	40,0	33	50,8
Sangat Setuju	9	13,8	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mampu berdiskusi dengan kepala bagian memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 40%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai selalu meminta saran dari kepala cabang lainnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 50.8%..

Tabel 4.8 Koordinasi Pimpinan Dengan Pegawai (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu memberikan informasi yang jelas		Pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	12,3	2	3,1
Ragu-ragu	16	24,6	28	43,1
Setuju	31	47,7	24	36,9
Sangat Setuju	10	15,4	11	16,9
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pemimpin mampu memberikan informasi yang jelas memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa Pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 36.9%..

Tabel 4.9. Koordinasi Antar Sesama Pegawai (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu bekerja sama antar setiap lini		Pegawai mampu berkolaborasi dengan tim lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	6,2	1	1,5
Ragu-ragu	19	29,2	23	35,4
Setuju	31	47,7	27	41,5
Sangat Setuju	11	16,9	14	21,5
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mampu bekerja sama antar setiap lini memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mampu berkolaborasi dengan tim lainnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase sebesar 41.5%..

2. Motivasi Kerja

Variabel motivasi (X₂) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Tabel 4.10. Kebutuhan Untuk Berprestasi (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya		Pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Ragu-ragu	24	36,9	17	26,2
Setuju	29	44,6	32	49,2
Sangat Setuju	11	16,9	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 40% .
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 40% .

Tabel 4.11. Kebutuhan Memperluas Pergaulan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai senang bergaul dengan teman temannya		Pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	17	26,2	17	26,2
Setuju	31	47,7	31	47,7
Sangat Setuju	17	26,2	17	26,2
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0 Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai senang bergaul dengan teman temannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaanya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7% .

Tabel 4.12. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya		Pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Ragu-ragu	18	27,7	15	23,1
Setuju	32	49,2	31	47,7
Sangat Setuju	15	23,1	19	29,2
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0. Tahun 2020

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7%.

3. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu penerangan, suara, warna dan udara.

Tabel 4.13. Penerangan (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Penerangan cahaya lampu sudah sangat baik		Pencahayaannya ruangan kerja kantor tidak silau	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	6,2
Ragu-ragu	18	27,7	13	20,0
Setuju	36	55,4	36	55,4
Sangat Setuju	11	16,9	12	18,5
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa penerangan cahaya lampu sudah sangat baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 55.4%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pencahayaan ruangan kerja kantor tidak silau memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 55.4%.

Tabel 4.14 Suara (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Ruangan kerja kantor yang tidak berisik		Setiap ruangan memiliki peredam suara	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,1
Ragu-ragu	20	30,8	20	30,8
Setuju	31	47,7	32	49,2
Sangat Setuju	14	21,5	11	16,9
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa ruangan kerja kantor yang tidak berisik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 47.7%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa setiap ruangan memiliki peredam suara memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2%.

Tabel 4.15 Warna (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Warna setiap ruangan disesuaikan dengan logo instansi		Letak pewarnaan cat di dinding tidak membosankan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,1
Ragu-ragu	17	26,2	19	29,2
Setuju	29	44,6	33	50,8
Sangat Setuju	19	29,2	11	16,9
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa warna setiap ruangan disesuaikan dengan logo instansi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 29 responden dengan persentase sebesar 44.6%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa letak pewarnaan cat di dinding tidak membosankan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 50.8%..

Tabel 4.16. Udara (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik		Setiap ruangan kerja kantor memiliki AC.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,1	-	-
Ragu-ragu	19	29,2	17	26,2
Setuju	35	53,8	38	58,5
Sangat Setuju	9	13,8	10	15,4
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa Sirkulasi udara yang ada disetiap ruangan sangat baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 53.8%..

b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa setiap ruangan kerja kantor memiliki AC.memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 58.5%.

4. Semangat Kerja

Variabel semangat kerja (Y) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yaitu produktivitas pegawai, tingkat absensi, tingkat perpindahan pegawai, kerusakan, kegelisahan pegawai, tuntutan dari pegawai dan pemogokan kerja oleh pegawai.

Tabel 4.17 Produktivitas Pegawai (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu		Pegawai tidak menunda-nunda hasil pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	4	6,2
Ragu-ragu	9	13,8	5	7,7
Setuju	40	61,5	38	58,5
Sangat Setuju	16	24,6	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 61.5%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai tidak menunda-nunda hasil pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 56.5%.

Tabel 4.18. Tingkat Absensi (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah		Pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	9	13,8	10	15,4
Setuju	41	63,1	35	53,8
Sangat Setuju	15	23,1	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki tingkat absensi yang rendah memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 63.1% .
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki tingkat kehadiran yang tinggi memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 53.8% .

Tabel 4.19. Tingkat Perpindahan Pegawai (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima jika dipindah tugaskan ke bagian tertentu		Pegawai menerima jika dipindah tugaskan ke dinas lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Tidak Setuju	3	4,6	-	-
Ragu-ragu	18	27,7	9	13,8
Setuju	32	49,2	40	61,5
Sangat Setuju	11	16,9	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menerima jika dipindah tugaskan ke bagian tertentu memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2% .

- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menerima jika dipindah tugaskan ke dinas lainnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 61.5%.

Tabel 4.20 Kerusakan (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghindari kecerobohan saat bekerja		Pegawai menghindari kesalahan dalam melakukan tugas dan kewajibannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	16	24,6	6	9,2
Setuju	34	52,3	37	56,9
Sangat Setuju	15	23,1	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menghindari kecerobohan saat bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 52.3%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai menghindari kesalahan dalam melakukan tugas dan kewajibannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 56.9%.

Tabel 4.21. Kegelisahan Pegawai (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa puas dengan posisi saat ini dirinya bekerja		Pegawai merasa nyaman di tempatkan di lapangan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Tidak Setuju	3	4,6	-	-
Ragu-ragu	7	10,8	16	24,6
Setuju	37	56,9	34	52,3
Sangat Setuju	17	26,2	15	23,1
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai merasa puas dengan posisi saat ini dirinya bekerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 37 responden dengan persentase sebesar 56.9%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai merasa nyaman di tempatkan di lapangan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 34 responden dengan persentase sebesar 52.3%..

Tabel 4.22. Tuntutan Dari Pegawai (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa puas dengan gaji serta tunjangan yang didapatkan		Pegawai merasa senang dengan posisi jabatannya yang sekarang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,5	-	-
Tidak Setuju	3	4,6	-	-
Ragu-ragu	18	27,7	9	13,8
Setuju	32	49,2	40	61,5
Sangat Setuju	11	16,9	16	24,6
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai merasa puas dengan gaji serta tunjangan yang didapatkan memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2%..
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai merasa senang dengan posisi jabatannya yang sekarang memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 40 responden dengan persentase sebesar 61.5%.

Tabel 4.23. Pemogokan Kerja Oleh Pegawai (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai tidak pernah melakukan pemogokan kerja		Pegawai mesaa senang bekerja di sini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,5
Tidak Setuju	-	-	3	4,6
Ragu-ragu	15	23,1	7	10,8
Setuju	35	53,8	36	55,4
Sangat Setuju	15	23,1	18	27,7
Total	65	100,0	65	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.. Tahun 2021

- a) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai tidak pernah melakukan pemogokan kerja memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 53.8%.
- b) Tabel diatas ini menggambarkan bahwa pegawai mesaa senang bekerja di sini memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 55.4%.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisiner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.24. Uji Validitas Komunikasi

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
1	Komunikasi (X1)	P1	,660	.300	Valid
		P2	,513		Valid
		P3	,503		Valid
		P4	,606		Valid
		P5	,477		Valid
		P6	,497		Valid
		P7	,522		Valid
		P8	,566		Valid
		P9	,349		Valid
		P10	,350		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel komunikasi (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.25. Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
2	Penghargaan (X2)	P1	,510	.300	Valid
		P2	,468		Valid
		P3	,390		Valid
		P4	,579		Valid
		P5	,613		Valid
		P6	,583		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (X2), telah memenuhi syarat

validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid

Tabel 4.26. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
3	Lingkungan Kerja (X3)	P1	,719	.300	Valid
		P2	,663		Valid
		P3	,424		Valid
		P4	,635		Valid
		P5	,683		Valid
		P6	,625		Valid
		P7	,504		Valid
		P8	,693		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja (X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.27. Uji Validitas Semangat Kerja

No	Variabel Penelitian	Item Kuisisioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
			Rhitung	Rtabel	
4	Semangat Kerja (Y)	P1	,632	.300	Valid
		P2	,667		Valid
		P3	,480		Valid
		P4	,627		Valid
		P5	,466		Valid
		P6	,632		Valid
		P7	,578		Valid
		P8	,687		Valid
		P9	,410		Valid
		P10	,578		Valid
		P11	,392		Valid
		P12	,366		Valid
		P13	,355		Valid
		P14	,402		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 65$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel semangat kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.28.
Uji Reabilitas Komunikasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.29.
Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30.
Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31.
Uji Reabilitas Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	14

Sumber: SPSS 22 (2020)

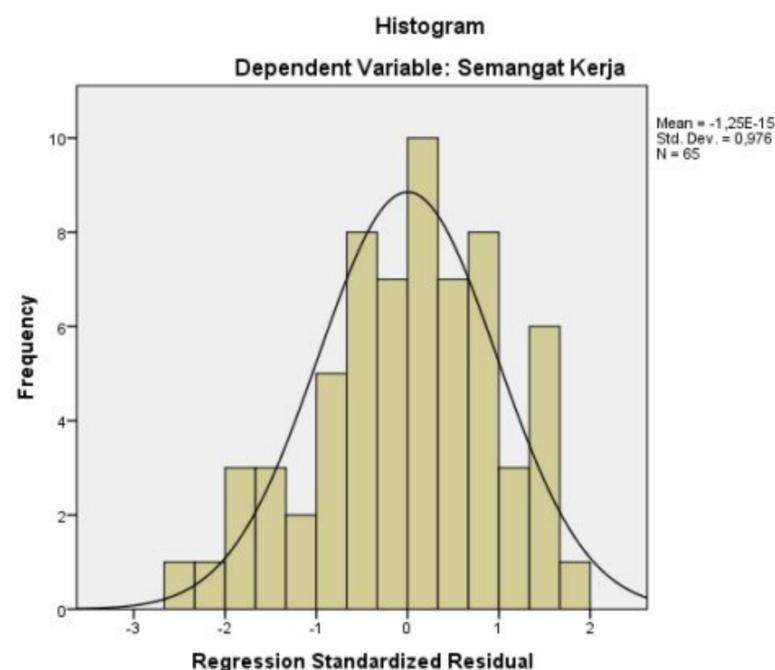
Berdasarkan tabel di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,861 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

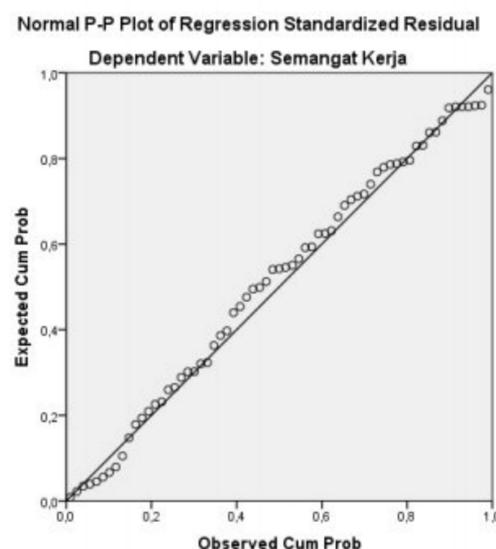
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.2 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, Tahun 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan semangat kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed) >* taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal

Tabel. 4.32.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56,0153846
	Std. Deviation	4,12830814
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,072
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,120 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 ($p = 0,200 < 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.33. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,706	6,278	2,501	,015		
	Komunikasi	,158	,130	1,218	,228	,895	1,117
	Motivasi Kerja	,928	,230	4,039	,000	,763	1,311
	Lingkungan Kerja	,396	,163	2,429	,018	,789	1,268

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

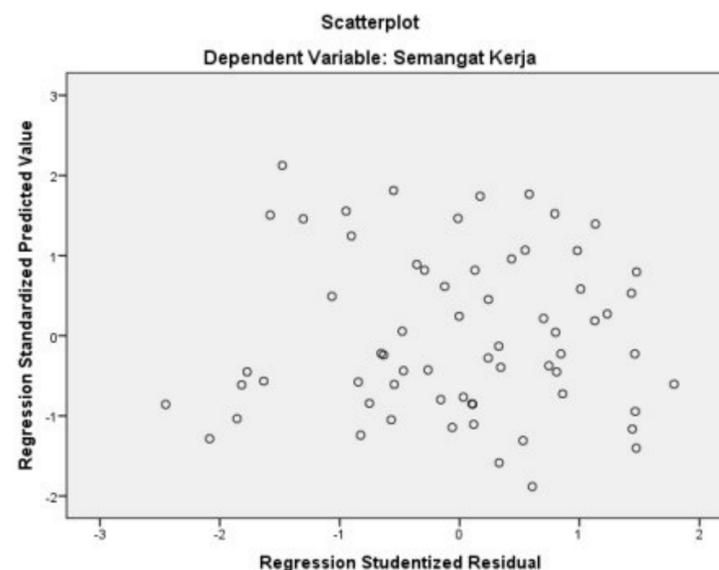
Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,895 dan nilai VIF = 1,117.
- 2) Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,763 dan nilai VIF = 1,311.
- 3) Variabel lingkungan kerja (Y) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,789 dan nilai VIF = 1,268.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.34.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,706	6,278	2,501	,015		
	Komunikasi	,158	,130	1,218	,228	,895	1,117
	Motivasi Kerja	,928	,230	4,039	,000	,763	1,311
	Lingkungan Kerja	,396	,163	2,429	,018	,789	1,268

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel atas tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.706 + .158 X_1 + .928 X_2 + .396 X_3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka semangat kerja (y) adalah sebesar 15.706.
- 2) Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1 (satu) satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.158 atau 15.8%.
- 3) Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.928 atau 92.8%.
- 4) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0.396 atau 39.6%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3)

**Tabel 4.35. Uji Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,706	6,278	2,501	,015		
	Komunikasi	,158	,130	1,218	,228	,895	1,117
	Motivasi Kerja	,928	,230	4,039	,000	,763	1,311
	Lingkungan Kerja	,396	,163	2,429	,018	,789	1,268

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.30 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1.218$ pada signifikan = 0.228.
- 2) Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 4.039$ pada signifikan = 0.00.
- 3) Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2.429$ pada signifikan = 0.018.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 65$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.666$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel komunikasi menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.218 <$

1.666 pada signifikan $0.228 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel motivasi kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.039 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.429 > 1.666$ pada signifikan $0.018 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap semangat kerja (Y). Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut: komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan semangat kerja (Y)

Tabel 4.36. Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1090,747	3	363,582	15,682	,000 ^b
Residual	1414,237	61	23,184		
Total	2504,985	64			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 15,682$ pada signifikan 0.000. jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 65$ responden dimana $df(1) = n - k = 65 - 4 = 61$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.72$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $15,682 > 2.72$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen bahwasannya (komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (semangat kerja):

Tabel 4.37. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,408	4,81500

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,408 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 40.8% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 40.8\% = 59.2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif maupun signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Variabel komunikasi menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.218 < 1.666$ pada signifikan $0.228 > 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya ditolak. Kuisisioner pegawai menjalin silaturahmi yang baik ke semua orang memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 50.8% dan pegawai selalu meminta saran dari kepala cabang lainnya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 33 responden dengan persentase sebesar 50.8%.

Uchjana, (2017:19) komunikasi adalah penyampaian kesamaan antara manusia dan adanya persamaan dalam mengungkapkan pendapat.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam komunikasi pegawai yang masih canggung dengan pegawai lainnya dan begitu pula dengan para

pimpinan bagian tentu saja hal ini dapat berdampak pada miskomunikasi yang nantinya akan terjadi di masa depan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Variabel motivasi kerja menunjukkan positif dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.039 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Kuisisioner pegawai selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2% pegawai ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase sebesar 49.2%.

Wibowo (2011:162) motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam motivasi adalah hal yang menjadi prioritas pegawai untuk mencari mendapatkan semangat dalam bekerja didalam dirinya yang dimana adanya situasi pertemanan yang baik didalam kantor serta adanya keinginan untuk menguasai suatu keahlian didalam pekerjaannya yang dimana dapat membantu hasil pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan oleh para pegawai tersebut.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja. Variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.429 > 1.666$ pada signifikan $0.018 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima. Kuisisioner penerangan cahaya lampu sudah sangat baik memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 55.4% dan setiap ruangan kerja kantor memiliki AC. memiliki nilai paling tinggi yaitu sebanyak 38 responden dengan persentase sebesar 58.5%

Mangkunegara (2012) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Penulis menyimpulkan jika teori diatas berbanding lurus dengan hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam lingkungan kerja merupakan faktor yang menyebabkan seorang pegawai merasa nyaman dalam bekerja, yang dimana jika intansi belum memiliki lingkungan yang nyaman seperti pendingin ruangan yang sejuk yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor serta memiliki sirkulasi udara yang belum baik dapat memberikan hambatan semangat dalam bekerja para pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, penghargaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap

motivasi kerja, komunikasi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $15,682 > 2.72$ pada signifikansi $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang sudah dilakukan, disarankan kepada Kementrian Agama Kota Binjai untuk pegawai memperbaiki lagi cara berkomunikasi dengan pegawai lainnya, meningkatkan motivasi didalam dirinya serta intasnis juga memberikan alat dan bahan yang dapat digunakan oleh pegawai dengan cara ini pegawai dapat bersemangat dalam bekerja lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Kementrian Agama Kota Binjai Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika komunikasi menunjukkan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.218 < 1.666$ pada signifikan $0.228 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari komunikasi (X_1) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 0,158, yang berarti setiap ada kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar (15.8) satuan.
- 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Kementrian Agama Kota Binjai Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.039 > 1.666$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari motivasi kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 0,928, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_3), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 92.8 (satuan).
- 3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Kementrian Agama Kota Binjai Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif

dan signifikan terhadap semangat kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.429 > 1.666$ pada signifikan $0.018 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja (X_3) terhadap semangat kerja (Y) sebesar 0,396, yang berarti setiap ada penghargaan (X_3), maka akan meningkatkan motivasi kerja (Y) sebesar 39.6 satuan.

- 4) Variabel komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada Kementerian Agama Kota Binjai. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai jika komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $15,682 > 2.72$ pada signifikan $0.00 < 0.05$).

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja, untuk itu diharapkan kepada Pimpinan di Kantor Kementerian Agama kota Binjai dapat membangun komunikasi yang hangat dan kondusif dengan semua pegawai, mendorong pegawai untuk bisa menjalin komunikasi yang baik dengan semua pegawai melalui forum diskusi dan koordinasi yang dilakukan, memberikan contoh menghargai pendapat dan memberi kesempatan bicara dan memberikan masukan yang positif kepada semua pegawai.
- 2) Hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja, untuk itu diharapkan kepada pegawai di Kantor Kementerian Agama kota Binjai dapat

membangun pertemanan yang baik dengan para pegawai yang ada, mendorong diri untuk mampu menguasai suatu keahlian ataupun pekerjaan, serta termotivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam bekerja.

- 3) Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, untuk itu diharapkan kepada Kantor Kementerian Agama kota Binjai dapat memberikan peralatan yang mampu menunjang kinerja dari para pegawai, memperbaiki barang yang bermasalah sehingga tidak mengganggu pegawai bekerja serta membeli beberapa peralatan baru yang bisa dan mampu menunjang hasil akhir dari kinerja pegawai.
- 4) Untuk semangat kerja pada penelitian ini, dalam kaitan dengan pegawai di Kementerian Agama Kota Binjai hendaklah pegawai mengurangi tingkat absensi yang dilakukannya hal ini nantinya berpengaruh pada hasil pekerjaan yang dilakukan serta pegawai harus menerima perpindahan posisi kerja yang diberikan oleh atasan ataupun instansi hal ini membuat posisi yang ditinggalkan terisi kembali serta ada yang bertanggung jawab pada posisi yang nantinya diberikan, dan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arni, Muhammad. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Achmad Yani. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*.
- Arief Rahman Wijaya dan Djamhur Hamid . 2015. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Handoko,T Hani 2013, *Manajemen; Edisi Kedua*. Cetakan Ketigabelas, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Imam Faton. 2016. *Pengaruh Efektufitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finace TBK Jember*.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Margianto Dan Suherman. 2016 *The Effect Of Commitmen, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employed at integrated server of eas java*.
- Muktar Abdul Kadir. 2013. *Penataan Lingkungan Kerja Fisik dan Pengembangan Kompetensi Pegawai Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal Kabupaten Ciamis*.

- Nitisemito, Alex S, 2014, *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Novelisa P. Budiman, Ivanne S.Saerang dan Gres M. Sendow. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tenden Manado)*.
- Osama Samih Shaban, Ziad Al-Zubi, Nafez Ali, and Atalla Alqotaish. 2017. *Workplace Stress: The need for Communication and Knowledge Sharing*.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Robbins, Stephen 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Ririn, Prihatin. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Rusiadi. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sastrohadiwiryono, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Septian Bahtiar Prayuda. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sejahtera Maesan Bondowoso)*.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sri Indarti dan Susi Hendriani. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*.
- Subari dan Hanes Riady. 2015. *The Influence of Training, Competence and Motivation, to the Working Spirits Moderated By Internal Communications*
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Kombinasi*.Bandung:Alfabeta.
- Uchjana, Effendy Onong. 2017. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.