



**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PT. DUNIA JAYA ACC  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**IRFAN MAULANA SIREGAR**

NPM 1615310595

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : IRFAN MAULANA SIREGAR  
NPM : 1615310595  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S I (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN.PT. DUNIA JAYA ACC MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WILDANARKO, S.E., M.M)



PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : IRFAN MAULANA SIREGAR  
**NPM** : 1615310595  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP SEMANGAT KERJA  
KARYAWAN PT. DUNIA JAYA ACC MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021


**ANGGOTA I**

  
(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

**ANGGOTA III**

  
(RAMADHANI HARAHAN, S.E., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA II**

  
(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si) (Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

**ANGGOTA IV**

  
(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Maulana Siregar  
NPM : 1615310595  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Sosial, dan Psikologis Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

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 Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Februari 2021



**Irfan Maulana Siregar**  
**NPM: 1615310595**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irfan Maulana Siregar  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 23 Maret 1997  
NPM : 1615310595  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Sei Mencirim, Pasar Lama Gg.Mistar

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021  
Yang membuat pernyataan



**Irfan Maulana Siregar**  
**NPM: 1615310595**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :  
 Nama Lengkap  
 Tempat/Tgl. Lahir  
 Nomor Pokok Mahasiswa  
 Program Studi  
 Konsentrasi  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai  
 Nomor Hp  
 Judul ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut


: IRFAN MAULANA SIREGAR  
 : TANJUNG LANGKAT / 23 Maret 1997  
 : 1615310595  
 : Manajemen  
 : Manajemen SDM  
 : 141 SKS, IPK 3.58  
 : 082137964735  
 :


Judul  
 Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

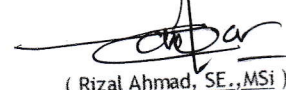
Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


Yang Tidak Perlu

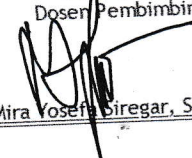
Direktor I,  
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 03 Desember 2020  
 Pemohon,  
  
 ( Irfan Maulana Siregar )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Rizal Ahmad, SE.,MSi )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Mira Yoseph Siregar, S.Pd., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02      Revisi: 0      Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Irfan Maulana Siregar  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310595  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Nov 2020	Perbaikan Susunan Penulisan, Lamar Belahang Masalah		
Des 2020	Perbaikan Identifikasi Masalah, Kesimpulan		

ACC  
Sempurna  
Paraf 9/12/20 ✓

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM



Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si  
Nama Mahasiswa : Irfan Maulana Siregar  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310595  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Nov 2020	Perbaiki cara pengelompokan, penulisan proposal	sf	Revisi
Des 2020	Tamahi / deskripsikan dasar msh pd setiap variabel	sf	
Des 2020	Baguskan BAB III, Populasi, Sampel	sf	
5/12/2020	Acc Sempro	sf	Setelah diperbaiki

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si  
Nama Mahasiswa : Irfan Maulana Siregar  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1615310595  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18 Jan	Revisi Bab 4 dan 5		
22 Jan	Daftar Pustaka		
1 Feb			

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., 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](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRFAN MAULANA SIREGAR  
NPM : 1615310595  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
24 November 2020	ACC judul skripsi. Doping 1 sudah ACC.	Disetujui	
05 Desember 2020	ACC sempur.	Disetujui	
01 Februari 2021	Perbaiki halaman 62. Perbaiki bab 5 saran seperti yang sudah saya beri tahu. Perbaiki lagi daftar pustakanya	Disetujui	
01 Februari 2021	Perbaiki halaman 62. Perbaiki bab 5 saran seperti yang sudah saya beri tahu. Perbaiki lagi daftar pustakanya	Revisi	
04 Februari 2021	Acc meja hijau	Revisi	
04 Februari 2021	Acc meja hijau	Disetujui	
		Disetujui	

Medan, 04 Februari 2021  
Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN 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.pancebudi.ac.id](http://www.pancebudi.ac.id) - Email : [admin@pacebudi.ac.id](mailto:admin@pacebudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRFAN MAULANA SIREGAR  
NPM : 1615310595  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSI  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Desember 2020	ACC SEMINAR PROPOSAL	Disetujui	
03 Februari 2021	ACC SIDANG MEJA HILAU	Disetujui	

Medan, 04 Februari 2021

Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSI



Acc  
Siregar ASK  
DRA 1/21

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PT. DUNIA JAYA ACC  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**IRFAN MAULANA SIREGAR**  
NPM 1615310595

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



Acc Jilid 10x

MIRA JOSEFA PEREIRA

10/03/2021

MIRA JOSEFA PEREIRA

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PT. DUNIA JAYA ACC  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**IRFAN MAULANA SIREGAR**  
NPM 1615310595

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



Acc  
Dilid let  
D-RA 15/3/21  
✓

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA,  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN  
PT. DUNIA JAYA ACC  
MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**IRFAN MAULANA SIREGAR**

NPM 1615310595

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**

1: Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Februari 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRFAN MAULANA SIREGAR  
Tempat/Tgl. Lahir : TANJUNG LANGKAT / 23 Maret 1997  
Nama Orang Tua : SAPRUDIN SIREGAR  
N.P. M : 1615310595  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082137964735  
Alamat : Jl. Sei Mencirim , Pasar Lama Gg.Mistar

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan Pengkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. 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
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian 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.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

**M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



IRFAN MAULANA SIREGAR  
1615310595

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.



# PLAGIAT CHEKER UNPAB 14.11

kepada saya ▾



originality report 5230218.24

File - C:\Users\LPMI\Documents\Plagiarism%20Detector%20reports\originality%20report%205.2.2021%208.24.29%20%20IRFAN%20MAULANA%20SIREGAR\_1615310595\_MANAJEMEN.docx

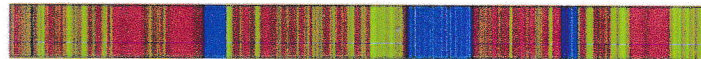
## Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 05-Feb-21 08:24:25

Analyzed document: IRFAN MAULANA SIREGAR\_1615310595\_MANAJEMEN.docx Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

### Relation chart:



### Distribution graph:



### Top sources of plagiarism:

Source	Percentage	Score	Source Name
1	39%	0.00	file:///C:/Users/LPMI/Desktop/778%20plagiat%20pemeriksaan%20pustaka%20kepublisan%20141021
2	31%	0.00	file:///C:/Users/LPMI/Desktop/12145%20BAB%203%20Chapter%203%20pdf%20
3	23%	0.00	file:///C:/Users/LPMI/Desktop/1615310595%20MANAJEMEN.docx

[Show other Sources]

### Processed resources details:

192 - OK / 28 - Failed

[Show other Sources]

Importing rules





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 3596/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
saudara/i:

: IRFAN MAULANA SIREGAR  
: 1615310595  
at/Semester : Akhir  
as : SOSIAL SAINS  
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 04 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Februari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

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

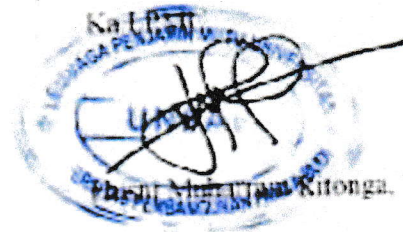
okumen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

## 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



Pradi Murti Utami Kitonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : IRFAN MAULANA SIREGAR  
NIM : 1615310595  
Tempat/Tgl. : TANJUNG LANGKAT / 23 Maret 1997  
Alamat : Jl. Sei Mencirim , Pasar Lama Gg.Mistar  
No HP : 082137964735  
Nama Orang : SAPRUDIN SIREGAR/MUNIAH  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan

Saya 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. bila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sehingga 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.

Medan, 05 Februari 2021  
Yang Membuat Pernyataan



**METERAI  
TEMPEL**  
TGL. 20  
EP67EAHF892228619  
**6000**  
ENAM RIBU RUPIAH  
SIREGAR  
1615310595

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan di PT. Dunia Jaya ACC Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan yang berjumlah 47 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil juga sebesar 46 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2020-2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja dengan nilai Beta terbesar yaitu sebesar 0,387. 94,1% semangat kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Semangat kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

***Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Semangat Kerja.***

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out how the influence of communication, work motivation, and physical work environment on employee morale at PT. Dunia Jaya ACC Medan. The population in this research were all employees of PT. Dunia Jaya ACC Medan, totaling 47 employees. The number of samples taken was also 46 respondents. The side technique used was saturated sampling. This research was conducted in 2020-2021. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that communication, work motivation, and physical work environment had a positive and significant effect on employee morale at PT. Dunia Jaya ACC Medan either partially or simultaneously. Work motivation was the most dominant variable affecting work morale with the largest Beta value of 0.387. 94.1% of morale can be explained and obtained from communication, work motivation, and physical work environment, while the rest was by other factors. Morale had a very strong relationship with communication, work motivation, and the physical work environment.*

**Keywords:** *Communication, Work Motivation, Physical Work Environment, and Work Morale.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Ayahanda Saprudin Siregar serta Ibunda Muniah tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat peneliti harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya peneliti dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2021  
Peneliti

**Irfan Maulana Siregar**  
**NPM: 1615310595**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	14
1. Semangat Kerja .....	14
a. Pengertian Semangat Kerja .....	14
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	15
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	16
d. Indikator Semangat Kerja.....	22
2. Komunikasi .....	24
a. Pengertian Komunikasi .....	24
b. Tujuan Komunikasi .....	27
c. Proses Komunikasi .....	28
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi .....	30
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	33
f. Indikator Komunikasi Kerja.....	34
3. Motivasi Kerja.....	36
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	36
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	38
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi .....	39
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi .....	41
e. Indikator Motivasi Kerja .....	44
4. Lingkungan Kerja Fisik.....	46



a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	46
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	47
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	49
d. Manfaat Lingkungan Kerja .....	50
e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	51
B. Penelitian Sebelumnya.....	53
C. Kerangka Konseptual.....	55
D. Hipotesis .....	58
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	60
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	60
1. Lokasi Penelitian .....	60
2. Waktu Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel.....	61
1. Populasi .....	61
2. Sampel.....	61
3. Jenis dan Sumber Data .....	63
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	63
1. Variabel Penelitian .....	63
a. Variabel Terikat (Y) .....	63
b. Variabel Bebas (X).....	64
2. Definisi Operasional.....	64
E. Skala Pengukuran Variabel.....	66
F. Teknik Pengumpulan Data.....	67
G. Teknik Analisa Data .....	68
1. Uji Kualitas Data.....	68
a. Uji Validitas Data (Kelayakan) .....	68
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	69
2. Uji Asumsi Klasik .....	69
a. Uji Normalitas .....	70
b. Uji Multikolinearitas .....	71
c. Uji Heteroskedastisitas .....	73
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	75
4. Uji Hipotesis .....	75
a. Uji Parsial (Uji t) .....	75
b. Uji Simultan (Uji F) .....	76
5. Koefisien Determinasi.....	77
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	80
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	80
a. Sejarah PT. Dunia Jaya ACC Medan .....	80
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	81
c. Struktur Organisasi PT. Dunia Jaya ACC Medan.....	81
2. Karakteristik Responden .....	85
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	85

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	86
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	88
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	88
a. Komunikasi ( $X_1$ ).....	89
b. Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	93
c. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ).....	98
d. Semangat Kerja (Y).....	102
4. Uji Kualitas Data.....	106
a. Uji Validitas .....	106
b. Uji Reliabilitas.....	109
5. Uji Asumsi Klasik.....	111
a. Uji Normalitas Data.....	111
b. Uji Multikolinearitas .....	114
c. Uji Heteroskedastisitas .....	116
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	118
7. Uji Hipotesis .....	121
a. Uji t (Uji Parsial) .....	121
b. Uji F (Uji Simultan) .....	123
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	125
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	126
1. Hipotesis $H_1$ .....	126
2. Hipotesis $H_2$ .....	128
3. Hipotesis $H_3$ .....	129
4. Hipotesis $H_4$ .....	130
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	132
B. Saran .....	132

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja .....	4
Tabel 1.2.	Data Hasil Pra-Survey untuk Komunikasi Kerja .....	6
Tabel 1.3.	Data Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja Fisik.....	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	53
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	61
Tabel 3.2.	Daftar Jumlah Karyawan dan Posisinya di PT. Dunia Jaya ACC Medan.....	62
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert .....	67
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	79
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	87
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	87
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	88
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	89
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X <sub>1-1</sub> ).....	89
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X <sub>1-2</sub> ).....	90
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X <sub>1-3</sub> ).....	91
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X <sub>1-4</sub> ).....	92
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X <sub>2-1</sub> ) .....	94
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X <sub>2-2</sub> ).....	95
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X <sub>2-3</sub> ) .....	96
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X <sub>3-1</sub> ).....	98
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X <sub>3-2</sub> ) .....	99
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X <sub>3-3</sub> ) .....	100
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruangan (X <sub>3-4</sub> )....	101
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y <sub>1-1</sub> ).....	102
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y <sub>1-2</sub> ).....	103
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Turnover Intention (Y <sub>1-3</sub> )	104
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan (Y <sub>1-4</sub> ).....	105
Tabel 4.22.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X <sub>1</sub> ).....	107
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ).....	107
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> ) .....	108

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y) .....	108
Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi ( $X_1$ ).....	110
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	110
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	110
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y).....	111
Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	114
Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas.....	115
Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	117
Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	119
Tabel 4.34. Hasil Uji-t.....	122
Tabel 4.35. Hasil Uji F.....	123
Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi.....	125
Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	126

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	58
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi dari PT. Dunia Jaya ACC Medan .....	82
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	112
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ....	112
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	116

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sehingga setiap komponen organisasi mampu bekerja dengan produktif. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka semangat kerja karyawan lebih mudah tercapai.

Nitisemito (2014:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan komponen yang sangat penting ada pada karyawan agar karyawan dapat memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang baik Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: komunikasi, motivasi, lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan

kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Purwanto (2013:14) mengungkapkan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Komunikasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa semangat kerja karyawan. Perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Komunikasi dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan dalam mengatasi Gap tersebut.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Faktor motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan muncul karena adanya harapan dan dorongan yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh sehingga semangat karyawan menjadi lebih tinggi. Selain itu, adanya insentif yang tinggi juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja agar insentif tersebut dapat dimiliki

Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja.

PT. Dunia Jaya ACC Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi aksesoris *handphone/smartphone* yang memiliki pangsa pasar utama di wilayah Aceh dan Sumatera Utara. Sebagai perusahaan distribusi yang sedang berkembang, maka perusahaan terus berusaha melebarkan pangsa pasar perusahaan untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka setiap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki rasa semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, terutama karyawan yang berposisi sebagai sales yang menjadi ujung tombak perusahaan dalam melakukan penjualan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga dan terus meningkatkan rasa semangat kerja karyawan agar karyawan mampu memberikan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Tingkat semangat kerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerja dan absensi karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dan memiliki absensi yang baik. Berdasarkan observasi yang dilakukan, terjadi banyak kasus absensi yang dilakukan oleh karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan yang menunjukkan menurunnya



semangat kerja karyawan. Selain masalah kehadiran, masalah ketepatan waktu dalam masuk bekerja juga sering tidak dipatuhi oleh karyawan. Keterlambatan dalam bekerja merupakan hal yang cukup sering dilakukan oleh banyak karyawan. Hal ini dapat berdampak buruk terhadap perusahaan, dimana karyawan yang bekerja dengan rasa semangat kerja yang rendah akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Hal ini tentu saja akan berdampak terhadap penjualan terutama jika hal tersebut dilakukan oleh karyawan di posisi sales. Hasil observasi juga menunjukkan karyawan yang bekerja mulai tidak produktif dimana target penjualan mulai sering tidak tercapai dan banyaknya kesalahan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Hasil observasi melalui pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan masih adanya masalah pada semangat kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Data Hasil Pra-Survey untuk Semangat Kerja

<b>Pertanyaan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Karyawan memiliki tingkat produktivitas yang meningkat setiap harinya	6 (30%)	14 (70%)
Karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja	9 (45%)	11 (55%)
Karyawan tidak pernah berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan tidak memiliki tuntutan atau keinginan yang belum di dapatkan dari perusahaan	9 (45%)	11 (55%)
<b>Mean</b>	<b>8,5 (42,5%)</b>	<b>11,5 (57,5%)</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 57,5% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar tidak setuju jika mereka memiliki tingkat produktivitas kerja yang meningkat setiap harinya, tidak setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu saat bekerja, tidak setuju bahwa karyawan tidak berkeinginan berhenti bekerja dari pekerjaan saat ini, dan tidak setuju bahwa

karyawan tidak memiliki tuntutan atau keinginan yang belum di dapatkan dari perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki produktivitas kerja yang baik, karyawan memiliki masalah ketepatan waktu saat hadir bekerja, adanya berkeinginan berhenti bekerja, dan banyaknya tuntutan yang belum diwujudkan oleh perusahaan sehingga mengindikasikan rasa semangat kerja yang rendah membuat karyawan tidak antusias dalam bekerja. Akibat rasa semangat kerja yang menurun juga terdapat cukup banyak karyawan yang berniat berhenti bekerja dan mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada semangat kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan tidak memiliki absensi yang baik. Beberapa penyebab yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di PT. Dunia Jaya ACC Medan adalah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

Komunikasi yang terjadi antar karyawan di lingkungan PT. Dunia Jaya ACC Medan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terjalin cukup baik walaupun konflik kerja pernah beberapa kali terjadi antar karyawan. Kerjasama tim yang terjadi cukup baik antar karyawan dalam upaya penyelesaian tugas. Adanya kerjasama tim yang cukup baik menunjukkan adanya komunikasi yang baik antar karyawan. Namun, komunikasi yang terjadi antar bawahan dan atasan kurang terjalin baik. Perintah-perintah atasan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan, namun sulit bagi karyawan untuk memberikan saran dan penjelasan kepada atasan, sehingga *miss communication* sering terjadi. Hasil observasi yang dilakukan melalui pra-survey terhadap 20 orang karyawan menunjukkan komunikasi yang terjadi dari bawahan ke atasan memang belum terjadi dengan baik, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Data Hasil Pra-Survey untuk Komunikasi Kerja

<b>Pertanyaan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja di dalam satu divisi	12 (60%)	8 (40%)
Karyawan dapat dengan mudah memahami perintah yang diberikan atasan	8 (40%)	12 (60%)
Karyawan dapat dengan mudah memberikan saran dan penjelasan perihal tugas kepada atasan	6 (30%)	14 (70%)
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain di luar divisi	11 (55%)	9 (45%)
<b>Mean</b>	<b>9,25 (46,25%)</b>	<b>11 (53,75%)</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 53,75% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa komunikasi horizontal (antar rekan kerja dalam satu divisi) telah terjalin baik, tidak setuju bahwa mereka mudah memahami perintah atasan sehingga komunikasi terjalin cukup baik, tidak setuju bahwa komunikasi vertikal bawah ke atas (bawahan ke atasan) telah terjalin dengan baik, tidak setuju bahwa karyawan dapat dengan mudah memberikan saran dan penjelasan perihal tugas kepada atasan, dan tidak setuju bahwa saat ini karyawan memiliki komunikasi yang cukup baik dengan karyawan lain. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada komunikasi kerja karyawan sehari-harinya di perusahaan yang diidentifikasi-kan dengan karyawan yang sulit memahami perintah yang diberikan atasan dimana karyawan juga sulit memberikan saran atau masukan kepada perusahaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan mendorong karyawan dalam bekerja lebih baik. Untuk itu, dibutuhkan berbagai harapan yang diinginkan oleh karyawan untuk dicapai agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik. Selain itu, karyawan juga harus memiliki suatu motif atau tujuan dalam bekerja agar karyawan mampu menyelesaikan tujuan tersebut. Insentif, pengembangan karir, dan pujian dapat

menjadi beberapa motif dan harapan karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, PT. Dunia Jaya ACC Medan tidak memiliki skema pengembangan karir yang menarik bagi karyawan, dimana karyawan akan cukup sulit untuk meraih posisi yang lebih baik walaupun menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, minimnya insentif dan bonus yang dapat diperoleh oleh karyawan dalam bekerja termasuk karyawan yang berposisi sebagai sales yang tidak mendapatkan insentif yang cukup besar. Hal ini membuat karyawan kurang mendapatkan dorongan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena tidak adanya alasan yang menjadi motif karyawan untuk bekerja lebih baik dan harapan yang dapat dicapai. Hasil observasi berdasarkan pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3. Data Hasil Pra-Survey untuk Motivasi Kerja

<b>Pertanyaan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Karyawan memiliki motif khusus yang mendorong karyawan bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan sebagai tujuan utama	4 (20%)	16 (80%)
Karyawan memiliki berbagai harapan yang ingin karyawan raih dengan bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan	8 (40%)	12 (60%)
Karyawan mendapatkan insentif yang memuaskan selama bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan	6 (30%)	14 (70%)
<b>Mean</b>	<b>6 (30%)</b>	<b>14 (70%)</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 70% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju bahwa mereka memiliki motif khusus yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, tidak setuju bahwa mereka memiliki motif khusus bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan sehingga

terdorong untuk bekerja lebih baik, tidak setuju bahwa mereka memiliki harapan yang ingin dicapai dengan terus bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan, dan tidak setuju bahwa mereka mendapatkan insentif yang memuaskan selama bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan. Hal ini menunjukkan kurangnya faktor dorongan terhadap karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik dari segi motif, harapan, dan insentif. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja karyawan yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak memiliki motif dan harapan yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih baik.

PT. Dunia Jaya ACC Medan memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang rapi dan kurang tertata rapi. Perusahaan tidak memiliki fasilitas yang cukup lengkap yang dapat mendukung pekerjaan karyawan. Pendingin AC yang hanya digunakan di ruangan tertentu sehingga membuat sebagian besar ruangan lain memiliki suhu udara yang tidak begitu baik karena hanya mengandalkan kipas angin. Hasil observasi dari pra-survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan untuk mengidentifikasi masalah lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Data Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja Fisik

<b>Pertanyaan</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>
Perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap yang mampu membantu pekerjaan karyawan	9 (45%)	11 (55%)
Perusahaan menggunakan alat penerangan yang tidak silau di mata	14 (70%)	6 (30%)
Perusahaan memiliki pendingin udara yang baik yang membuat area kerja karyawan menjadi nyaman	7 (35%)	13 (65%)
Perusahaan memiliki lingkungan yang tertata rapi sehingga enak dipandang	6 (30%)	14 (70%)
<b>Mean</b>	<b>9 (45%)</b>	<b>11 (55%)</b>

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 20 karyawan terdapat rata-rata 55% karyawan yang menyatakan tidak setuju. Sebagian besar karyawan tidak setuju

bahwa perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap yang mampu membantu pekerjaan karyawan, tidak setuju bahwa perusahaan menggunakan alat penerangan yang tidak silau di mata, tidak setuju bahwa perusahaan belum memiliki suhu udara yang nyaman bagi karyawan, dan tidak setuju bahwa perusahaan memiliki lingkungan yang tertata rapi sehingga enak dipandang. Hal ini menunjukkan masih adanya masalah pada lingkungan kerja fisik di perusahaan yang diidentifikasi dengan perusahaan tidak memiliki lingkungan yang tertata rapi yang nyaman dipandang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan yang sulit memahami perintah yang diberikan pimpinan dimana karyawan juga sulit memberikan saran atau masukan kepada pimpinan.
2. Karyawan yang tidak memiliki keyakinan dan harapan yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih baik.
3. Karyawan merasa ruangan tidak tertata berdasarkan struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

4. Karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja yang tinggi yang diidentifikasi dengan sikap yang bermalas-malasan.

### **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus dalam mencari pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- b. Sumber data berasal dari jawaban dari karyawan non-manajerial PT. Dunia Jaya ACC Medan yang dijadikan sebagai responden kecuali pimpinan puncak.

#### **2. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- c. Apakah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- d. Apakah komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Universitas**

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya



ACC Medan, maka diharapkan pihak manajemen PT. Dunia Jaya ACC Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan semangat kerja karyawan yang dimiliki.

### **c. Bagi Penulis**

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putu Duwita Permaningratna pada tahun 2013 yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

### **1. Variabel Penelitian**

Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), dan Komunikasi ( $X_2$ ) serta sebuah variabel terikat yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja

( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ).

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Januari 2013 sampai Juni 2013. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan November 2020 sampai April 2021.

## **3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Atanaya Hotel yang terletak di Kuta Bali. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Dunia Jaya ACC Medan yang terletak di Kota Medan Sumatera Utara.

## **4. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian terdahulu adalah karyawan Atanaya Hotel, sedangkan objek penelitian yang dilakukan ini adalah karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

## **5. Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Atanaya Hotel dengan jumlah populasi sebanyak 89 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 89 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan yang berjumlah 47 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yaitu sebanyak 46 orang responden.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Semangat Kerja**

###### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi/perusahaan. Neely (2015:69) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Richard (2015:82) mengemukakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan Nitisemito (2014:127) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2012:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap

kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

#### **b. Aspek-Aspek Semangat Kerja**

Sugiyono dalam Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

##### 1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

##### 2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam

pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat Berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ dari pada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Hezberg dalam Alma (2013:68-69) mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Ololube dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Upadhyay dan Gupta dalam Sopiah (2015:61) menyatakan komunikasi memainkan peran utama dalam

meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Bhattacharya dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Jika pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Handoko (2016:251) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi 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 dimana pun manusia berada, termasuk komunikasi kerja yang terjadi di lingkungan pekerjaan antara sesama rekan kerja, atasan, maupun karyawan pada divisi yang lain.

- 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

Nitisemito (2014:433) mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

#### 2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani yaitu dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

#### 3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun sehingga karyawan tidak lagi merasa khawatir mengenai hari tua mereka jika tidak lagi bekerja.

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.



#### 9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

#### 10) Pemberian Insentif yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi agar mendorong semangat kerja.

#### 11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong semangat kerja.

Nawawi (2015:172) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

##### 1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

##### 2) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai

dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

### 3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

### 4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

### 5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

### 6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor dalam mempengaruhi semangat kerja pada penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

#### d. Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2014:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

##### 1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

##### 2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

##### 3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari

kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala yang terjadi seperti ini.

#### 4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

Tohardi (2012:439) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur semangat kerja dari karyawan adalah:

##### 1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

##### 2) Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

### 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

### 4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi dan ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan.

## 2. Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Purwanto (2013:14) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa

dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Di dalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antar pribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communications*). Komunikasi bisnis, komunikasi antar pribadi maupun komunikasi lintas budaya adalah bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya.

Purwanto (2013:15) menyatakan komunikasi antar pribadi adalah bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya adalah bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu.

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan

sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Purwanto (2016:13) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol di sini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikannya sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikannya setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Menurut Canggra (2015:4) Komunikasi diartikan sebagai salah satu aktivitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang dimana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi. Sedangkan menurut Komala (2014:9) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita

sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain). Purwanto (2016:20) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan.

#### **b. Tujuan Komunikasi**

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima



- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

**c. Proses Komunikasi**

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Purwanto (2016:11) yang mengemukakan pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

- 1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu.

- 2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa

yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

### 3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

### 4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan tersebut.

### 5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

### 6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan

penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Di samping itu, adanya umpan balik dapat meninjukan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata dan perbedaan reaksi secara emosional.

#### **d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi**

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

##### 1) Berdasarkan Arah Komunikasi

###### a) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi.

Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi.

Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal, selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat.

c) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia ini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampiannya

Berdasarkan cara penyampiannya, komunikasi terbagi menjadi 2, yaitu:

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka. Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan,

yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

**e. Unsur-Unsur Komunikasi**

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor yang paling penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredibilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah simbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, *fax*, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan

manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, *fax*, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan kedalam salah satu media antar pribadi.

5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, *briefing*, seminar, dan konferensi pers.

6) Komunikan

Komunikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan.

7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi dimana berasal dari komunikan.

**f. Indikator Komunikasi Kerja**

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2016:18), dimana indikator-indikatornya sebagai berikut:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu

organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas antar karyawan dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau pekerjaan sehari-hari di lingkungan pekerjaan.

#### 2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah yang dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian yang diberikan atasan kepada bawahan.

#### 3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

#### 4) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain.

Sedangkan Uchjana (2014:98) mengemukakan bahwa indikator komunikasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut ini:



1) Komunikasi Sesama Karyawan

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar sesama karyawan di satu bagian/divisi yang sama.

2) Komunikasi Dengan Karyawan Bagian Lain

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar karyawan namun dengan karyawan di bagian/divisi yang lain.

3) Komunikasi Antar Sesama Kepala Bagian

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara sesama kepala bagian/pimpinan.

4) Koordinasi Pimpinan Dengan Karyawan

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara pimpinan terhadap bawahannya dalam rangka melakukan koordinasi dalam penyelesaian suatu masalah tertentu.

5) Koordinasi Antar Sesama Karyawan

Merupakan komunikasi yang berlangsung antar sesama karyawan dalam rangka melakukan koordinasi dalam penyelesaian suatu masalah tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya

kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2011:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

##### 1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

##### 2) *The Desire for Possession.*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

**c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi**

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

## 2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

### a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

### b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain dalam suatu lingkungan.

### c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

### d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

## 3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi**

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis bagi karyawan.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Non-materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan non-materil (medali dan piagam), jadi memenuhi

kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani dari karyawan.

### 3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

#### a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

#### b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi di atas dalam praktiknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.



#### e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif yang dijelaskan sebagai berikut:

##### 1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

##### 2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu yang dapat dilakukan. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

##### 3) Insentif

Insentif merupakan pemberian tambahan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Hasibuan (2017:142) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengidentifikasi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Suatu motif yang ingin dicapai oleh karyawan sehingga mampu mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

2) Semangat Kerja

Bergairahnya karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan rasa semangat karyawan dalam melaksanakan seluruh pekerjaannya.

3) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu atau diperintah oleh atasan.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah saat bekerja.

5) Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang berani bertanggungjawab terhadap apa yang karyawan lakukan saat bekerja dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

#### **4. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap

kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

##### 1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

##### a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia

untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya sehingga dapat memimpin dengan baik.

b) Distribusi Informasi yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi Kerja yang Baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar pekerjaan karyawan dapat berjalan dengan lancar.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

### 4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian sehingga lingkungan kerja yang tidak memiliki penerangan yang cukup akan sangat mengganggu pekerjaan.

## c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

#### 1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
  - b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai bagi pekerjaan karyawan.
  - c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
  - d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
  - e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan

dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

**e. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Siagian (2016:60) indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.



2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedermayanti (2015:46) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/Cahaya

Pencahayaan di tempat kerja

2) Temperatur/Suhu Udara

Suhu udara dan ruangan di tempat kerja

3) Kelembapan Udara

Tingkat kelembapan udara di tempat kerja

4) Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

Sirkulasi udara yang terjadi di tempat kerja

5) Getaran Mekanis

Getaran dan guncangan yang terjadi di tempat kerja

6) Bau Tidak Sedap Ditempat Kerja

Aroma yang tercium di tempat kerja yang dirasakan karyawan

7) Tata Warna

Pewarnaan pada dinding, peralatan, lantai, dan benda-benda lain.

## 8) Dekorasi

Dekorasi dan tata letak peralatan di tempat kerja

## 9) Musik

Suara-suara yang terdengar di tempat kerja

## 10) Keamanan

Tingkat keamanan di tempat kerja dari berbagai gangguan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Sri Widani (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort	Kompensasi dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dan secara simultan kompensasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.
2	Putu Duwita Permainigratna (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat	Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Karyawan				karyawan baik secara simultan dan parsial.
3	Setiawan (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara
4	Panca Dharma Pasaribu dan Jonyanis (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru	Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya Karya Baru
5	Mega Juita Agusti, Dahnil Johar, dan Dahliana Kamener (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang	Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian pemasaran PT. Indosat Cabang Padang baik secara parsial maupun secara simultan
6	Syamsudin (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada Pt. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang	Lingkungan Kerja dan Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja.
7	Sri Indarti dan Susi Hendriani (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau				kerja terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau secara signifikan baik secara simultan maupun parsial.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

#### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Purwanto (2013:14) mengungkapkan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Komunikasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan pengaruh terhadap rasa semangat kerja karyawan. Perusahaan umumnya terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan pimpinan atau manajemen perusahaan yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional karyawan. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kerjanya. Komunikasi dapat berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan dalam mengatasi Gap tersebut. Komunikasi internal menjadi salah

satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya terselesaikan dengan cepat. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja**

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Faktor motivasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatnya semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan muncul karena adanya harapan dan dorongan yang memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan penuh sehingga semangat karyawan menjadi lebih tinggi. Selain itu, adanya insentif yang tinggi juga memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai produktivitas kerja agar insentif tersebut dapat dimiliki. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja**

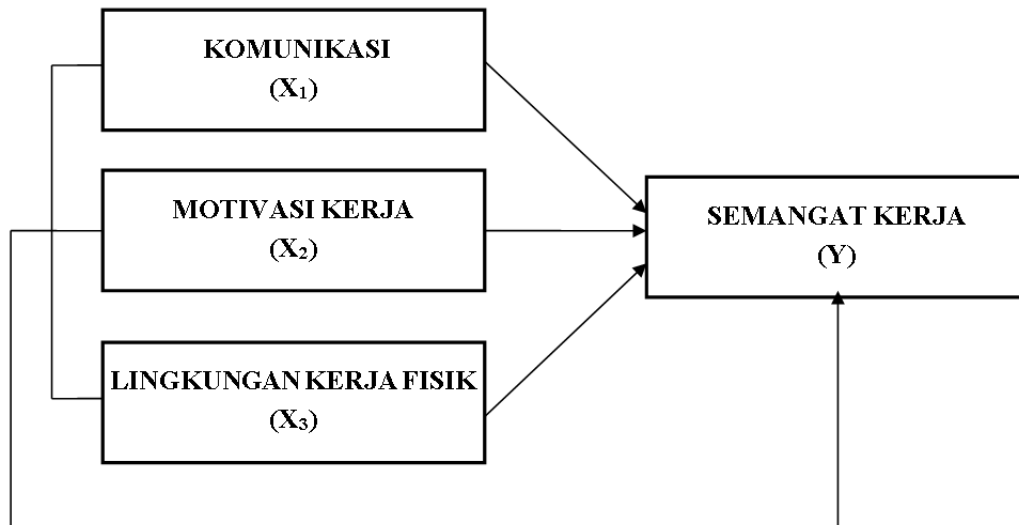
Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tempat suatu perusahaan berada menjadi faktor

eksternal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat untuk seorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakan. Kondisi fisik dan kondisi non-fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja karyawan untuk mencapai produktivitas kerja. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:251) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, salah satunya adalah komunikasi kerja.

#### **4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja**

Nitisemito (2014:127) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di perusahaan. Menurut Handoko (2016:251) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi pada karyawan di lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan dalam bekerja, dan keadaan lingkungan kerja karyawan di perusahaan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

*Sumber : Oleh Peneliti (2021)*

#### D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

##### 1. Hipotesis 1

Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

##### 2. Hipotesis 2

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

**3. Hipotesis 3**

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

**4. Hipotesis 4**

Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi (2017:12) menjelaskan penelitian asosiatif/kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dilakukan di PT. Dunia Jaya ACC Medan yang terletak di Jalan Bakti Luhur Komplek Millenium Town House 1 No. 14/15 Kota Medan – Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Observasi Awal		■	■																	
3	Penulisan Proposal				■	■															
4	Revisi Proposal						■	■													
5	Seminar Proposal								■												
6	Persiapan Instrumen Penelitian									■											
7	Pengumpulan Data										■	■									
8	Pengolahan Data												■								
9	Analisis dan Evaluasi													■							
10	Penulisan Laporan														■	■					
11	Revisi dan Evaluasi																■	■	■	■	
12	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-manajerial PT. Dunia Jaya ACC Medan yang berjumlah 47 orang. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 47 anggota.

### 2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jumlah populasi yang ada pada penelitian ini hanya berjumlah 46 anggota (kurang dari 100), maka seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut sebagai sampel

jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Jumlah Karyawan dan Posisinya di PT. Dunia Jaya ACC Medan

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Bidang Keuangan	2
Bidang Administrasi	4
Bidang Produksi	10
Bidang Sales	12
Bidang Gudang	10
Bidang Supir	4
Bidang <i>Security</i>	2
Bidang <i>Cleaning Service</i>	2
<b>Total</b>	<b>46</b>

Sumber: PT. Dunia Jaya ACC Medan (2021)

Teknik *sampling* adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. teknik penentuan sampel dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: Teknik pengambilan sampel pertama adalah *Probability Sampling* dan kedua adalah *Nonprobability Sampling*.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu menentukan sampel dengan kriteria tertentu. Sampling jenuh menjadi salah satu jenis sampling dalam kelompok *nonprobability sampling*.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam

penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden agar data yang dihasilkan mendekati kebenaran seperti apa yang ada di lapangan.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

##### **a. Variabel Terikat (Y)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Semangat Kerja.

##### **b. Variabel Bebas (X)**

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel

bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komunikasi (X<sub>1</sub>)
- 2) Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)
- 3) Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)

## 2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja.  Purwanto (2013:14)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal  Purwanto (2016:18)	1. Komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi 2. Komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) 3. Komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer) 4. Komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				memiliki kewenangan secara langsung	
2	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.</p> <p>Rivai (2014:215)</p>	<p>1. Motif 2. Harapan 3. Insentif</p> <p>Rivai (2014:217)</p>	<p>1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja</p> <p>2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu yang dapat dilakukan</p> <p>3. Pemberian tambahan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan karyawan.</p>	Likert
3	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	<p>Lokasi dan situasi secara fisik dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>Siagian (2016:56)</p>	<p>1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu Udara 4. Tata Ruangan</p> <p>Siagian (2016:60)</p>	<p>1. Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.</p> <p>2. Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.</p> <p>3. Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.</p> <p>4. Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.</p>	Likert
4	Semangat Kerja (Y)	<p>Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.</p> <p>Nitisemito (2014:127)</p>	<p>1. Produktivitas Kerja 2. Tingkat Absensi &amp; Ketepatan Waktu 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tuntutan</p> <p>Nitisemito (2014:131)</p>	<p>1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.</p> <p>2. Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
				3.Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. 4.Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.	

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. Salah satu tujuan dari skala *likert* adalah untuk mendapatkan data kuantitatif, dimana setiap jawaban responden diubah ke dalam bentuk angka dengan memberikan skor untuk setiap jawaban yang diberikan responden untuk setiap pertanyaan.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode

sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Angket/*Kuesioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

### 2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

### 3) Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.



## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

#### **a. Uji Validitas (Kelayakan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjeaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk

pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

**a. Uji Normalitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari

distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
  - b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
- 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji Kolmogorov Smirnov (K-S) melihat normalitas data berdasarkan analisis statistik angka bukan melalui grafik dengan melihat nilai signifikan yang dihasilkan. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji

multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).

Manullang dan Pakpahan (2014:199) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF dan *tolerance value* yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

VIF (*Variance Inflation Factor*):

- 1)  $VIF > 10$  artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$  artinya tidak mempunyai persoalan multikolinearitas

*Tolerance Value*:

- 1) *Tolerance value*  $< 0.1$ , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value*  $> 0.1$ , artinya tidak mempunyai persoalan multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana  $R_j^2$  = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left( \frac{1}{Tolerance} \right)$$

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

### 3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan yang ditulis sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas Komunikasi Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Lingkungan Kerja Fisik

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi



product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai  $t_{hitung}$  positif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$

Untuk nilai  $t_{hitung}$  negatif:

- 1) Terima  $H_0$  (Tolak  $H_a$ ) jika  $-t_{tabel} < t_{hitung}$  atau  $sig > 0,05$
- 2) Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) jika  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $sig < 0,05$

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas komunikasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah PT. Dunia Jaya ACC Medan**

Pada tahun 2008, perusahaan dengan nama PT. Dunia Jaya didirikan oleh seorang pemuda berkebangsaan tionghoa dengan nama HENDRA/YANG HANPHENG. dunia jaya dulu nya bergerak di bidang jual beli kotak handphone dengan sasaran wilayah hanya kota medan. Pada tahun 2010 mulai adanya penurunan peminat pembelian kotak handphone sehingga membuat pemimpin perusahaan mulai memikirkan perubahan yang harus dilakukan. Pada pertengahan tahun 2011 HENDRA mulai menfokuskan bisnis nya pada aksesoris handphone.

Pada tahun 2012 dunia jaya dibawah kepemimpinina HENDRA mulai merambah luas bisnis nya ke bagian aksesoris handphone dengan target wilayah yang masih sama hanya di kota medan dengan menggunakan sales sebanyak 2 orang dan 1 orang gudang.

Berkembang pesat nya dunia aksesoris handphone pada masa itu membuat perubahan yang signifikan pada perusahaan PT. Dunia Jaya sehingga membuat nama perusahaan ini melambung naik hingga tahun 2015 perusahaan dunia jaya telah memiliki 10 sales luar kota dan 5 sales dalam kota juga 20 orang gudang.

Pada tahun 2018 perusahaan dunia jaya telah berhasil menjadi salah satu distributor terbesar sesumatera utara dan telah memiliki konsumen

tetap di semua wilayah Sumatera Utara, dari omset yang hanya jutaan rupiah sekarang omset PT. Dunia Jaya telah mencapai 3 milyar rupiah perbulan. Ditargetkan di tahun 2025, omset perusahaan akan mencapai 10 Milyar per bulan.

## **b. Visi dan Misi Perusahaan**

### **1) Visi**

Visi PT. Dunia Jaya Medan adalah Menjadi distributor aksesoris Handphone terbesar di Sumatera Utara.

### **2) Misi**

Misi dari PT. Dunia Jaya Medan adalah

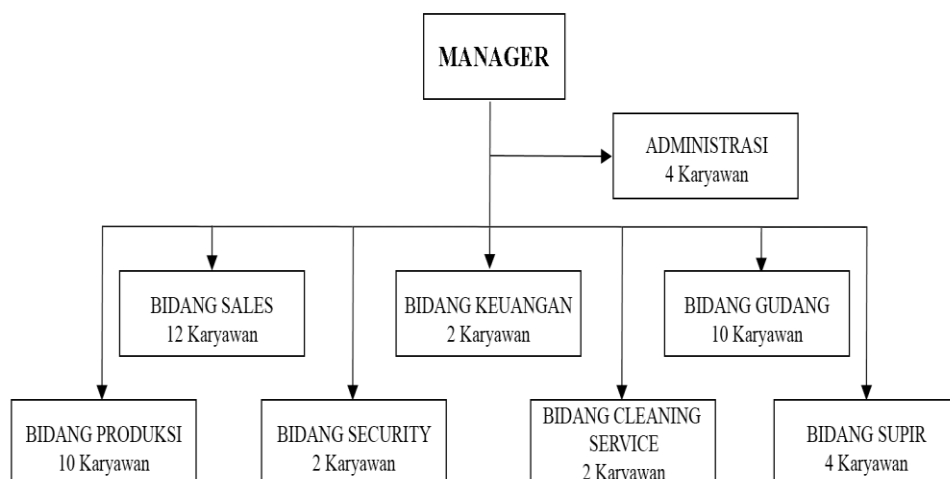
- a) Menyediakan produk-produk dengan kualitas bagus dan kuantitas yang banyak.
- b) Mempekerjakan SDM yang berkualitas.
- c) Memberikan layanan terbaik bagi customer.
- d) Merespon permintaan dan keluhan customer.
- e) Membuat hubungan kerja dengan pihak-pihak tertentu.
- f) Memberikan kenyamanan dan keamanan bagi seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Dunia Jaya Medan

## **c. Struktur Organisasi PT. Dunia Jaya ACC Medan**

Setiap organisasi atau perusahaan ataupun instansi pasti mempunyai cita-cita yang berorientasi pada tujuannya. Hal ini tertuang dalam struktur organisasi PT. Dunia Jaya Medan, dimana dengan adanya struktur organisasi tersebut dapat tercipta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas dan tegas antara suatu bagian dengan bagian lainnya. Dengan

demikian, setiap anggota dapat mengetahui kedudukan, tugas, dan tanggung jawabnya serta batas wewenang masing-masing dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan ataupun instansi.

Struktur organisasi yang digunakan pada PT. Dunia Jaya Medan berbentuk Struktur Garis yakni kekuasaan mengalir secara vertikal dari tingkat paling atas ke tingkat menengah, lalu sampai di tingkat bawah. Adapun Struktur Organisasi pada PT. Dunia Jaya Medan dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT. Dunia Jaya ACC Medan  
Sumber: PT. Dunia Jaya ACC Medan (2021)

Adapun tugas-tugas dari masing-masing jabatan di PT. Dunia Jaya Medan adalah sebagai berikut:

**1) Owner**

- a) Memiliki hak dan kuasa penuh atas perusahaan.
- b) Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan di perusahaan.
- c) Memeriksa setiap laporan hasil kegiatan operasional perusahaan.

- d) Bertanggung jawab atas keberlanjutan usaha perusahaan.
- e) Mengevaluasi terhadap hasil kegiatan perusahaan.
- f) Bertanggung jawab memimpin perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan, serta memimpin rapat dan pengambilan keputusan.

## 2) **Manager**

- a) Mengoordinasikan kegiatan setiap bagian dalam perusahaan.
- b) Bertanggung jawab kepada owner.
- c) Mengelola dan mengembangkan kegiatan penjualan.
- d) Mengatur surat keputusan mengenai konsumen, harga jual dan syarat penjualan.

## 3) **Administrasi**

- a) Menyiapkan pesanan pelanggan.
- b) Mencatat penjualan.
- c) Membuat laporan persediaan barang.
- d) Melakukan pengisian reload kepada pelanggan setelah canvasser melakukan konfirmasi kembali.

## 4) **Bagian Produksi**

- a) Menjadi penghubung dengan pembeli, pemasaran dan staf penjualan.
- b) Menentukan standar control kualitas.
- c) Mengawasi staf junior.
- d) Melakukan pemilihan, pemesanan dan bahan penjualan.
- e) Mengawasi proses produksi.



**5) Bagian Gudang**

- a) Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.
- b) Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.
- c) Menjadi pemimpin bagi semua staf gudang.
- d) Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.
- e) Melakukan pengecekan pada barang yang di terima sesuai dengan SOP.
- f) Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.
- g) Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan,
- h) Mengawasi pekerjaan staf gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja.
- i) Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.

**6) Bagian Pemasaran**

- a) Melakukan perencana strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
- b) Merencanakan marketing *research* yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar.
- c) Melakukan perencanaan analisis peluang pasar
- d) Melakukan identifikasi dan meramalkan peluang pasar.
- e) Merencanakan pengembangan jaringan pasar.

**7) Karyawan**

Membantu koordinator dan supervisor dalam mengelola barang dagangan

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 46 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.6 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	18	39,1
	Wanita	28	60,9
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 18 responden (39,1%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 28 responden (60,9%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Dunia Jaya ACC Medan lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan pelamar berjenis kelamin wanita pada saat proses rekrutmen kecuali di posisi-posisi yang membutuhkan tenaga ekstra dari karyawan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	3	6,5
	21 - 25 Tahun	11	23,9
	26 - 30 Tahun	10	21,7
	31 - 35 Tahun	9	19,6
	36 - 40 Tahun	7	15,2
	41 - 45 Tahun	4	8,7
	Di Atas 45 Tahun	2	4,3
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 3 responden (6,5%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 11 responden (23,9%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 9 responden (19,6%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 7 responden (15,2%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 4 responden (8,7%) berusia di antara 41-45 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 2 responden (4,3%) berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 23,9%. Hal ini dikarenakan perusahaan sering menerima lowongan kerja dan tidak membutuhkan persyaratan yang sulit, sehingga banyak karyawan yang baru lulus kuliah atau masih kuliah melamar pekerjaan di perusahaan untuk mencari pengalaman kerja atau bekerja sambil kuliah.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	20	43,5
	D3	2	4,3
	Strata-1	24	52,2
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 20 responden (43,5%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (4,3%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 24 responden (52,2%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 atau Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir Strata-1 yang paling dominan yaitu sebesar 52,2% namun dengan jumlah yang tidak terlalu jauh berbeda dengan tamatan SMA/SMK dikarenakan sebagian besar karyawan berusia di tahun 21-25 tahun.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	4	8,7
	1 - 2 Tahun	11	23,9
	3 - 4 Tahun	10	21,7
	5 - 6 Tahun	8	17,4
	7 - 8 Tahun	6	13,0
	Di Atas 8 Tahun	7	15,2
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 4 responden (8,7%) memiliki masa kerja di bawah 1 tahun,

sebanyak 11 responden (23,9%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 10 responden (21,7%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 8 responden (17,4%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, sebanyak 6 responden (13,0%) memiliki masa kerja 7-8 tahun, dan sisanya sebanyak 7 responden (15,2%) memiliki masa kerja di atas 8 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun dan 3-4 tahun merupakan responden yang paling dominan yaitu sebesar 23,9% dan 21,7%.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

<b>Karakteristik</b>		<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	19	41,3
	Menikah	26	56,5
	Janda/Duda	1	2,2
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 46 responden, sebanyak 19 responden (41,3%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 26 responden (56,5%) berstatus menikah, dan sisanya 1 orang responden (2,2%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 56,5%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
1,00–1,80	Tidak Baik
1,81–2,60	Kurang Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Komunikasi Horizontal (X<sub>1-1</sub>), Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X<sub>1-2</sub>), Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X<sub>1-3</sub>), dan Komunikasi Diagonal (X<sub>1-4</sub>). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X<sub>1.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan		Karyawan dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7
Setuju	24	52,2	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	20	43,5
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0217</b>		<b>4,1957</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Horizontal (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di divisi yang sama di perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas perusahaan sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan		Karyawan dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	3	6,5
Netral	3	6,5	4	8,7
Setuju	22	47,8	17	37,0
Sangat Setuju	17	37,0	21	45,7
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1087</b>		<b>4,1739</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan segera diberikan peringatan oleh pimpinan jika melakukan suatu kesalahan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (45,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dengan mudah memahami perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas ( $X_{1.3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan		Karyawan diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	4	8,7
Netral	5	10,9	5	10,9
Setuju	19	41,3	22	47,8
Sangat Setuju	18	39,1	14	30,4
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0870</b>		<b>3,9565</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)



Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan kebebasan untuk memberikan berbagai masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diizinkan untuk bertanya perihal tugas kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal ( $X_{1.4}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi		karyawan dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	8	17,4	7	15,2
Setuju	16	34,8	19	41,3
Sangat Setuju	20	43,5	16	34,8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1522</b>		<b>3,9783</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Diagonal (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan lain yang berbeda divisi sudah baik.
- 2) Untuk item “karyawan dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9783 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dengan senang hati akan berkoordinasi dengan karyawan divisi lain dalam upaya mempercepat pekerjaan sudah baik.

**b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Motif ( $X_{2-1}$ ), Harapan ( $X_{2-2}$ ), dan Insentif ( $X_{2-3}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Motif (X<sub>2.1</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan		Karyawan dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini		Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	3	6,5	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	4	8,7	4	8,7
Netral	4	8,7	7	15,2	7	15,2
Setuju	22	47,8	17	37,0	20	43,5
Sangat Setuju	18	39,1	15	32,6	14	30,4
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1957</b>		<b>3,8043</b>		<b>3,9130</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Motif (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1957 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 15 responden (32,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8043 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini sudah baik.

- 3) Untuk item “Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Harapan (X<sub>2.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini		Karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini		Karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3	2	4,3
Netral	4	8,7	4	8,7	4	8,7
Setuju	19	41,3	21	45,7	16	34,8
Sangat Setuju	17	37,0	17	37,0	22	47,8
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9565</b>		<b>4,0652</b>		<b>4,1739</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Harapan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9565 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0652 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan memiliki karir yang terus meningkat jika karyawan terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 22 responden (47,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1739 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan penghasilan seperti yang diharapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X<sub>2.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Karyawan akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik		Karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan		Karyawan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3	3	6,5
Netral	7	15,2	5	10,9	4	8,7
Setuju	23	50,0	20	43,5	19	41,3
Sangat Setuju	14	30,4	18	39,1	18	39,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0435</b>		<b>4,1304</b>		<b>4,0435</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Insentif (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan mendapatkan insentif yang memuaskan jika karyawan mampu bekerja dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1304 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik akibat insentif yang diberikan perusahaan sudah baik.
- 3) Untuk item “Karyawan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah baik.

### c. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Fasilitas ( $X_{3-1}$ ), Pencahayaan ( $X_{3-2}$ ), Suhu Udara ( $X_{3-3}$ ), dan Tata Ruangan ( $X_{3-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas ( $X_{3.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan		Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,0	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	22	47,8	20	43,5
Sangat Setuju	14	30,4	23	50,0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,9130</b>		<b>4,3696</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan”, sebanyak 22 responden (47,8%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9130 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan fasilitas pekerjaan yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan

setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan peralatan pekerjaan yang bekerja dengan sangat baik sudah sangat baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X<sub>3.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman		Karyawan tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	2	4,3
Netral	1	2,2	4	8,7
Setuju	21	45,7	19	41,3
Sangat Setuju	19	41,3	19	41,3
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,1522</b>		<b>4,1087</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan”, sebanyak 19 responden (41,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori



baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak merasakan silau akibat alat penerangan yang disediakan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara ( $X_{3,3}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan		Karyawan memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,5	2	4,3
Netral	2	4,3	7	15,2
Setuju	16	34,8	18	39,1
Sangat Setuju	24	52,2	18	39,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2826</b>		<b>4,0870</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Suhu Udara (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan”, sebanyak 16 responden (34,8%) menyatakan setuju, dan 24 responden (52,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2826 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki area kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki area kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik”, sebanyak 18 responden (39,1%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki area

kerja dimana pendingin udara yang dimiliki bekerja dengan baik sudah baik.

. Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tata Ruang ( $X_{3.4}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya		Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Netral	5	10,9	8	17,4
Setuju	24	52,2	25	54,3
Sangat Setuju	14	30,4	12	26,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,0435</b>		<b>4,0435</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tata Ruang (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya”, sebanyak 24 responden (52,2%) menyatakan setuju, dan 14 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat”, sebanyak 25 responden (54,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0435 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki

lingkungan kerja yang memiliki desain dekorasi dan tata letak barang tepat sudah baik.

#### d. Semangat Kerja (Y)

Variabel Semangat Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ), Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu ( $Y_{1-2}$ ), Turnover Intention ( $Y_{1-3}$ ), dan Tuntutan ( $Y_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.18 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ( $Y_{1.1}$ )

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda		Karyawan berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,2	1	2,2
Netral	3	6,5	1	2,2
Setuju	23	50,0	20	43,5
Sangat Setuju	12	26,1	23	50,0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,8261</b>		<b>4,3696</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Produktivitas Kerja (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda”, sebanyak 23 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8261 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan segera

mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan tanpa menunda-nunda sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 23 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3696 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari sudah sangat baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Y<sub>1.2</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting		karyawan merasa rugi jika sampai absen bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Tidak Setuju	4	8,7	5	10,9
Netral	4	8,7	6	13,0
Setuju	17	37,0	14	30,4
Sangat Setuju	20	43,5	19	41,3
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1087</b>		<b>3,9348</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1087 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan cuti bekerja untuk alasan yang tidak darurat atau sangat penting sudah baik.

- 2) Untuk item “karyawan merasa rugi jika sampai absen bekerja”, sebanyak 14 responden (30,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9348 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa rugi jika sampai absen bekerja sudah baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Turnover Intention* (Y<sub>1.3</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini		Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4,3	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,3	4	8,7
Netral	2	4,3	6	13,0
Setuju	21	45,7	17	37,0
Sangat Setuju	19	41,3	18	39,1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,1522</b>		<b>4,0217</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator *Turnover Intention* (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 19 responden (41,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1522 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan saat ini tidak berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain”, sebanyak 17 responden (37,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (39,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0217 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan saat ini tidak sedang mencari pekerjaan yang lain sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan (Y<sub>1.4</sub>)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan		Karyawan diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,3
Netral	7	15,2	3	6,5
Setuju	21	45,7	20	43,5
Sangat Setuju	16	34,8	20	43,5
Total	<b>46</b>	<b>100.0</b>	<b>46</b>	<b>100.0</b>
Mean	<b>4,0870</b>		<b>4,2174</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tuntutan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan”, sebanyak 21 responden (45,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (34,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0870 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak memiliki keinginan atau tuntutan yang saat ini belum di berikan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan”, sebanyak 20 responden (43,5%) menyatakan setuju, dan 20 responden (43,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2174 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

diberikan kebebasan untuk berbicara mengenai keinginan karyawan terhadap perusahaan sudah sangat baik.

#### 4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

##### a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,611	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,635	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,799	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,552	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,718	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,774	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,683	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,750	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.22 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Komunikasi ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,599	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,624	0,3	Valid
3	$X_{2-1,3}$	0,633	0,3	Valid
4	$X_{2-2,1}$	0,785	0,3	Valid
5	$X_{2-2,2}$	0,883	0,3	Valid
6	$X_{2-2,3}$	0,879	0,3	Valid
7	$X_{2-3,1}$	0,513	0,3	Valid
8	$X_{2-3,2}$	0,726	0,3	Valid
9	$X_{2-3,3}$	0,807	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan



bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,831	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,500	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,753	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,831	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,824	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,570	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,713	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,509	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,493	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,660	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,574	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,497	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,863	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,711	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,663	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,799	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pertanyaan variabel Semangat Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.7$  maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,920	9

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,920. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,903	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,903. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,881	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,881. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

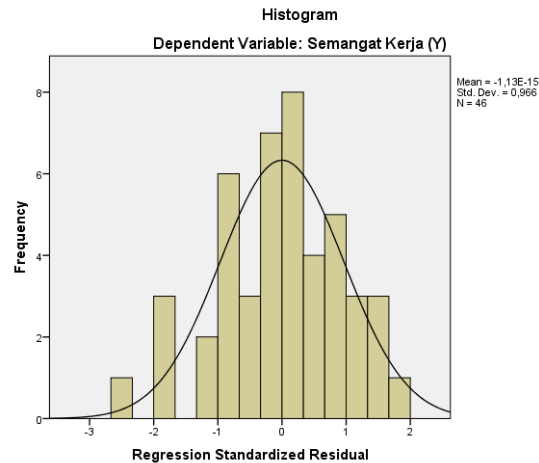
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

#### 1) Kurva Histogram

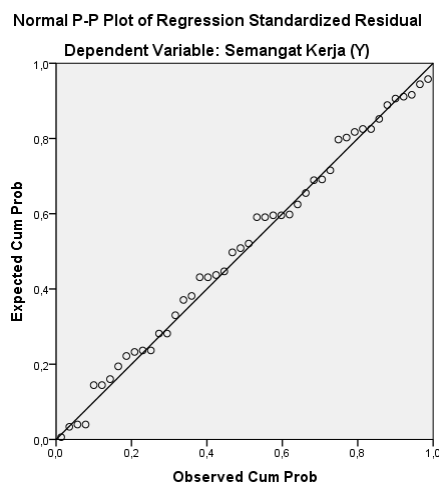
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Adapun pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data dapat dilihat dari aturan sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		46
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,62363480
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,057
	<i>Positive</i>	0,055
	<i>Negative</i>	-0,057
<i>Test Statistic</i>		0,057
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.30 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini

akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	( <i>Constant</i> )		
	Komunikasi ( $X_1$ )	<b>0,144</b>	<b>6,963</b>
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<b>0,199</b>	<b>5,037</b>
	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	<b>0,135</b>	<b>7,401</b>
<b>a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,144 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 6,963 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,199 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 5,037 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan

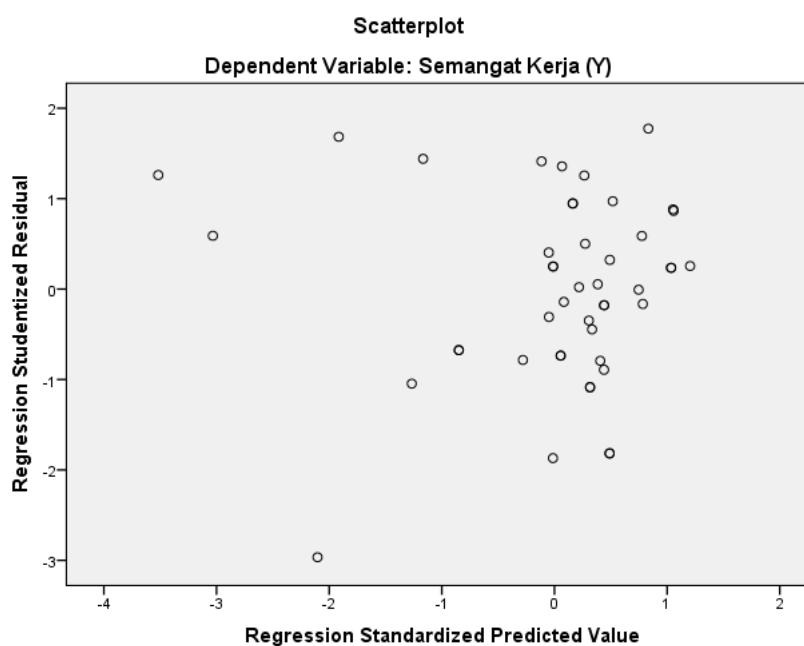


memiliki nilai VIF sebesar 7,401 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*  
 Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 46 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	3,621	0,001
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	-0,932	<b>0,356</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	-0,306	<b>0,761</b>
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,323	<b>0,748</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,356, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.32 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,761, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.32 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) adalah 0,748, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.

## **6. Uji Regresi Linear Berganda**

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat

dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 di bawah ini:

Tabel 4.33. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<b>Model</b>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	<i>(Constant)</i>	<b>1,548</b>	1,250	
	Komunikasi ( $X_1$ )	<b>0,281</b>	0,095	0,319
	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	<b>0,319</b>	0,067	<b>0,387</b>
	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )	<b>0,346</b>	0,101	0,339

**a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Semangat Kerja (Y) sebesar 1,548. Nilai regresi dari Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,281, nilai regresi dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,319, dan nilai dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,346. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,548 + 0,281X_1 + 0,319X_2 + 0,346X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Komunikasi ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maupun ada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ), maka Semangat Kerja (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,548.

Artinya tanpa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik tingkat semangat kerja telah ada sebesar 1,548.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap komunikasi akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan komunikasi akan menurunkan semangat kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,319 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap Motivasi kerja akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Motivasi kerja akan menurunkan semangat kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,346 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja fisik akan turut meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja fisik akan menurunkan semangat kerja pula.

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi semangat kerja

karyawan adalah variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,387 sedangkan untuk variabel bebas yang lain nilai Beta yang dihasilkan masih lebih kecil dari variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ).

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Semangat Kerja ( $Y$ ).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 46 - 4 = 42$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;42)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 2,018. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji-t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,548	1,250		0,438	0,663
	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,281	0,095	0,284	<b>2,958</b>	<b>0,005</b>
	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,319	0,067	0,387	<b>4,749</b>	<b>0,000</b>
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0,346	0,101	0,339	<b>3,433</b>	<b>0,001</b>
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.34 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

### 1) Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 2,958, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,958 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

### 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 4,749, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 4,749 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) sebesar 3,433, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,433 lebih besar dari 2,018. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1487,939	3	495,980	<b>238,377</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	87,387	42	2,081		
	<i>Total</i>	1575,326	45			
<b>a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Komunikasi (<math>X_1</math>), Motivasi Kerja (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja Fisik (<math>X_3</math>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)



Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 238,377. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n = 46$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 46 - 4 = 42$$

$F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 42 adalah 2,827. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus `=FINV(0,05;3;42)` sehingga dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,827, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 238,377 lebih besar dari 2,827. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan.

## 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.36. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	<b>0,972<sup>a</sup></b>	<b>0,945</b>	0,941	1,44245
<b>Predictors: (Constant), Komunikasi (<math>X_1</math>), Motivasi Kerja (<math>X_2</math>), Lingkungan Kerja Fisik (<math>X_3</math>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.36 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,941 yang mengindikasikan bahwa 94,1% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya 5,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang

tidak dibahas seperti insentif, rekan kerja, gaji, pengembangan karir, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.37:

Tabel 4.37. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0–0,19	Sangat Tidak Erat
0,2–0,39	Tidak Erat
0,4–0,59	Cukup Erat
0,6–0,79	Erat
<b>0,8–0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,972 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### 1. Hipotesis $H_1$

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “komunikasi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,281 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,958 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika komunikasi yang terdiri dari komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widani (2019) serta Permaningratna (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: karyawan yang sulit memahami perintah yang diberikan pimpinan dimana karyawan juga sulit memberikan saran atau masukan kepada pimpinan, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan melalui komunikasi telah terjawab.

## 2. Hipotesis H<sub>2</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,319 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,749 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari motif, harapan, dan insentif meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agusti, Johar, dan Kamener (2019) serta Syamsudin (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: karyawan yang tidak memiliki

keyakinan dan harapan yang mampu mendorong karyawan bekerja lebih baik, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan melalui motivasi kerja telah terjawab.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,346 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,433 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,018 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja fisik meningkat, maka semangat kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun maka semangat kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik yang terdiri dari fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan meningkat, maka semangat kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2013) serta Pasaribu dan Jonyanis (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja fisik secara

parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: karyawan merasa ruangan tidak tertata berdasarkan struktur ruangan yang memadai dalam bekerja, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan melalui lingkungan kerja fisik telah terjawab.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 238,377 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,827 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT.

Dunia Jaya ACC Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan tidak memiliki rasa semangat kerja yang tinggi yang diidentifikasi dengan sikap yang bermalas-malasan, sehingga dapatkah meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan melalui komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik telah terjawab.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan dengan nilai regresi sebesar 0,281,  $t_{hitung}$  sebesar 2,958, dan signifikan 0,005.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan dengan nilai regresi sebesar 0,319,  $t_{hitung}$  sebesar 4,749, dan signifikan 0,000.
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan dengan nilai regresi sebesar 0,346,  $t_{hitung}$  sebesar 3,433, dan signifikan 0,001.
4. Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Dunia Jaya ACC Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 238,377.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan sikap karyawan agar dengan mudah memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada rekan kerja untuk memperlancar aktivitas

perusahaan dan selanjutnya disarankan juga bagi manajer untuk memperhatikan karyawan yang ingin bertanya perihal tugas di saat karyawan merasa kurang paham. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan briefing setiap pagi hari sebelum memulai aktivitas bekerja dan memberikan setiap karyawan kesempatan untuk menyampaikan apa saja yang karyawan ingin sampaikan sehingga komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan menjadi lebih baik.

2. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang berusaha meningkatkan status sosialnya dengan bekerja di perusahaan ini dan selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan karyawan yang bekerja di perusahaan ini namun tidak mendapatkan karir yang memuaskan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mempersiapkan skema pengembangan karir dan insentif bagi karyawan yang berlandaskan kinerja karyawan agar karyawan terus termotivasi untuk bekerja lebih baik.
3. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan peralatan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dan selanjutnya disarankan juga bagi manajer untuk memperhatikan fasilitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang belum cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan. Solusi yang dapat diterapkan adalah memberikan berbagai peralatan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan dimana sebelumnya pimpinan melakukan survei terhadap karyawan tentang apa saja peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaannya.

4. Disarankan bagi manajer untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya setiap hari dan selanjutnya disarankan juga bagi manajer untuk memperhatikan karyawan yang tidak segera mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan menunda-nunda. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan motivasi kerja karyawan dengan memberikan berbagai insentif dan skema peningkatan gaji yang jelas dan besaran gaji yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, M. J., Johar, D., & Kamener, D. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 41-47.
- Al-Omari, K., Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Spirit: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550.
- Alma, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Identifikasi Hambatan Dalam Pengembangan Usaha Rumah Makan Di Kota Medan. JEpa, 4(2), 79-89.
- Indarti, S., & Hendriani, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neely, A.D. (2015). *The Performance Prisme. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.

- Pasaribu, P. D., & Jonyanis. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Permaningratna, P. D. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 1(1).
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4).
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Working Spirit in Indonesia Stock Exchange*. International Review of Management and Marketing | Vol 7 Issue 3 2017.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. Jurnal Ilmiah “DUNIA ILMU” VOL, 4(2).
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). *Effect of Workplace Environment on the Work Spirit of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, W. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara*. Prediksi, 1(1), 118-122.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book

Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.

Sugito, S., & Saragih, M. G. (2020). *The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions: The Effect Of Digital Economy On The Growth Of Social Media Users And Non-Cash Economic Transactions*. *Jurnal Mantik*, 4(2), 1192-1199.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Tohardi. A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Syamsudin. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang*. Volume. 4 No. 1 Tahun. 2018.

Widani, N. L. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24-33.