

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA
DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



Oleh:

Nama : SUCIPTO
NPM : 1305160742
Program Studi : Ekonomi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**

ABSTRAK

SUCIPTO (1305160742) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 Orang. Sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin, sampel dalam penelitian ini adalah 51 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket (Questioner) dan wawancara (interview). Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Secara parsial, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, begitu juga komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada taraf signifikan $0,05$. Persamaan regresi ganda linier untuk lingkungan kerja dan komunikasi adalah: $Y=6,552 + 0,454 X_1 + 0,525 X_2$ persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja. Dari uji F diperoleh 30,168 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti X_1 dan X_2 (lingkungan kerja dan komunikasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (semangat kerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

***Kata Kunci:* Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Semangat kerja**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2017
Penulis

(SUCIPTO)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Dan Manfaat penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis 6	
A.1. Semangat Kerja 6	
A.1.1 Pengertian Semangat Kerja	6
A.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai	8
A.1.4 Alat Ukur Semangat Kerja Pegawai	15
A.1.5 Indikator Semangat Kerja	15
A.2 Lingkungan Kerja	17
A.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
A.2.2 Jenis Lingkungan Kerja	18

A.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
A.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	24
A.3 Komunikasi	25
A.3.1 Pengertian Komunikasi	25
A.3.2 Proses Komunikasi	27
A.3.3 Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif	31
A.3.4 Indikator Komunikasi	34
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	36
BAB III <i>METODOLOGI PENELITIAN</i>	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Tehnik Analisis Data	45
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	50
1. Identitas Responden	50
2. Deskripsi Variabel Penelitian	52
3. Uji Asumsi Klasik	57
4. Regresi Linier Berganda	60

5. Pengujian Hipotesis	
B. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator semangat Kerja	37
Tabel III-2.	Indikator Lingkungan Kerja	38
Tabel III-3.	Indikator Komunikasi	38
Tabel III-4.	Waktu Penelitian	39
Tabel III-5.	Jumlah Sampel Tiap Bagian	40
Tabel III-6.	Skala Likert	41
Tabel III-7.	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_1)	42
Tabel III-8.	Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X_2)	43
Tabel III-9.	Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja (Y)	43
Tabel III-10.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	44
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X (Lingkungan kerja)	53
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Komunikasi)	54
Tabel IV-8.	Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat kerja)	56
Tabel IV-9.	Coefficients	59
Tabel IV-10.	Koefisien Regresi	61
Tabel IV-11.	Uji t	62
Tabel IV-12.	Anova	63
Tabel IV-13.	Nilai R – Square	64

DAFTAR TABEL

Gambar II-1. Paradigma Penelitian	35
Gambar II-2. Paradigma Penelitian	35
Gambar II-3: Paradigma Penelitian	36
Gambar IV-1 Normalitas	58
Gambar IV-2. Heterokedastitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja sangat penting bagi perusahaan, dimana dengan tingginya semangat kerja tentu dapat memotivasi pegawai untuk mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, selain itu dengan semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Bila ditinjau dari pihak organisasi dengan semangat kerja yang tinggi, perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan. Semangat kerja juga mampu mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dalam sikap positif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah semangat kerja pegawai harus menjadi perhatian bagi seluruh pimpinan organisasi, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut dimasa yang akan datang. (Danim, 2004, hal. 50)

Danim (2004, hal. 52) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi,

pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat pegawai betah bekerja. Selain kondisi lingkungan kerja tersebut terdapat beberapa lingkungan kerja sosial seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja, faktor komunikasi dalam sebuah organisasi sangatlah penting, pesan informasi yang dipertukarkan diantara masing-masing anggota pada gilirannya harapan-harapan yang menjadi keinginan setiap anggota organisasi akan terealisasi dengan baik guna untuk mencapai satu tujuan yang baik untuk kepentingan bersama. Komunikasi organisasi merupakan suatu cara untuk menghubungkan orang-orang dengan perantara ide-ide, fakta, pikiran-pikiran dan nilai-nilai sehingga mereka dapat membagi apa yang mereka rasakan.

Peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang sehat dan lancar yang terjalin dan terjadi diantara pegawai dapat menimbulkan keselarasan dan keserasian serta semangat kerja bagi para pegawai dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan dan bagi organisasi hal ini merupakan suatu kondisi yang dapat memperlancar kerjasama guna mencapai tujuan organisasi.

Terdapat beberapa permasalahan lain, diantaranya yaitu semangat kerja dari beberapa pegawai yang masih relatif rendah dimana terlihat adanya pegawai yang sering terlambat hadir, beberapa pegawai masih sering memperlama jam

istirahat dan masih kurangnya memperhatikan pelaksanaan pekerjaan sehingga mempengaruhi semangat kerja dari pegawai tersebut.

Fenomena lain yang terlihat adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti tata letak meja kerja yang kurang diperhatikan sehingga ruangan kerja terlihat sempit, warna dinding ruangan tempat kerja yang berwarna gelap dan redup, adanya kebisingan yang timbulkan dari suara musik komputer sehingga mengganggu konsentrasi kerja pegawai lainnya. Masalah lain yang tampak adalah komunikasi vertikal, yaitu tentang pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, serta pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Selain itu, diketahui kurang keakraban atau ramah tamah antara pegawai dengan pegawai lainnya dalam bekerja.

Dengan demikian, peneliti melihat bahwa masalah lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap semangat kerja merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti tata letak meja kerja yang kurang diperhatikan sehingga ruangan kerja terlihat sempit, warna dinding

ruangan tempat kerja yang berwarna gelap dan redup, adanya kebisingan yang timbulkan dari suara musik.

2. Pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik, terlihat dari kurangnya keakraban atau ramah tamah antara pegawai dengan pegawai lainnya dalam bekerja..
3. Kurangnya semangat kerja sebagian pegawai terlihat adanya beberapa pegawai yang sering telah hadir, dans ering memperlama jam istirahat serta masih kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap pegawainya terutama dalam perhatian pelaksanaan pekerjaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi mempengaruhi semangat kerja pegawai diantaranya faktor perhatian, upah atau gaji, lingkungan kerja, komunikasi, sikap terhadap pimpinan, status sosial dan lainnya, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada faktor lingkungan kerja dan komunikasi khususnya pegawai ASN pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara untuk memperbaiki lingkungan kerja, dan komunikasi agar dapat lebih baik.
2. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja, komunikasi dan semangat kerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah yang sama dimasa-masa yang akan datang.
4. Sebagai informasi dan evaluasi kebijakan pimpinan instansi pemerintahan di dalam upaya mencapai tujuan instansi pemerintahan dengan dukungan sumber daya yang optimal.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

A.1. Semangat Kerja

A.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para pegawai terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2007, hal. 427).

Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang agak berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila para pekerja nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2009, hal. 76).

Semangat kerja yang baik dapat dilihat apabila pegawai merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Jadi, dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dinyatakan, bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-

kekeliruan serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

A.1.2 Pentingnya Semangat Kerja

Tohardi (2007, hal. 425) menyatakan, bahwa semangat kerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut.

- 1) Dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan pegawai pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena pegawai 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 menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

A.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai menurut pendapat Tohardi (2007, hal. 431) adalah sebagai berikut.

- 1) Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
- 2) Sikap terhadap pimpinan.
- 3) Hasrat yang tinggi untuk maju.
- 4) Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.

Menurut Nawawi (2008) menyatakan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan
- 2) Faktor upah atau gaji
- 3) Faktor status sosial berdasarkan jabatan
- 4) Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian
- 5) Faktor suasana lingkungan kerja
- 6) Hubungan manusiawi yang dikembangkan

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah:

- 1) Faktor minat/perhatian terhadap pekerjaan

Pegawai 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 pegawai.

- 3) Faktor status sosial berdasarkan jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh pegawai pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di

lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang diemban memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja pegawai.

4) Faktor tujuan yang mulia dan pengabdian

Pegawai 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 pegawai.

6) Hubungan manusiawi yang dikembangkan

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

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap semangat kerja pegawai menurut Zainun (2009, hal. 172) adalah sebagai berikut.

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan yang sehari-hari berhadapan langsung dengan para pegawai yang dibawahinya.
- 2) Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- 3) Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat sehingga mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 4) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama-sama mereka yang diwujudkan secara bersama-sama pula.
- 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan oleh organisasi.

- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja bermacam-macam. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja pegawai (Jaya, 2008). Faktor-faktor tersebut, yaitu antara lain:

- 1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada pegawai/pegawainya. Pengertian “cukup” ini adalah sebenarnya sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayar tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut. Dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan kegairahan kerja atau semangat kerja para pegawainya. Dengan gaji yang rendah, para pekerja akan malas bekerja dan kurang bergairah untuk melakukan tanggung jawabnya dalam tugas. Akibatnya pekerjaan terjadi terlambat, banyak pekerjaan yang harus dilakukan tidak dilaksanakan.

Perlu dicatat disini bahwa yang dimaksud gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dalam bentuk yang lain. Misalnya: jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas perumahan, adanya penilaian terhadap kerja dan sebagainya.

- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berbentuk gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Meskipun dengan kebutuhan rohani yang dimaksudkan terutama

adalah menyediakan tempat ibadah, tetapi jauh lebih luas lagi yaitu kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan berpartisipasi, kebutuhan ketentraman jiwa.

3) Sekali – sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi pegawai. Untuk menghindari hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang (dalam kurun waktu tertentu) menciptakan suasana santai. Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi/ piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olah raga antar pegawai dan sebagainya.

Pengaruh yang diakibatkan karena itu cukup besar, kegairahan kerja para pegawai akan timbul karenanya. Mereka akan saling merasa dalam satu kesatuan dan masa satu naungan di bawah nama perusahaan.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Institusi yang baik biasanya mempunyai pegawai yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu institusi akan cepat maju karena cara kerja pegawai cukup baik.

Jika prestasi pegawai itu cukup menonjol apa salahnya bila pemimpin memberikan penghargaan baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain. Seorang pekerja akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali – sekali diajak berunding dalam memecahkan masalah atau persoalan. Dengan

diajaknya berunding dalam memecahkan masalah akan tanggung jawabnya akan semakin besar.

5) Tempatkan para pegawai/pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan para pegawainya pada posisi yang tepat. Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para pegawai pada posisi yang telah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja pegawai.

6) Berikan kesempatan untuk maju

Kegairahan kerja pegawai akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawainya. Berikanlah penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Bagi perusahaan yang baik bukan saja hanya memberikan penghargaan akan tetapi bahkan pihak perusahaan mengadakan program pendidikan tambahan bagi pegawainya. Tentu saja para pegawai akan menyambutnya dengan hati gembira dan kegembiraan inilah salah satu pendorong kegairahan kerja.

7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Kegairahan kerja para pegawai akan terpupuk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa

aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi pegawainya.

Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan yang erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya dengan cara mewajibkan para pegawainya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

8) Usahakan agar para pegawai mempunyai loyalitas

Kesetiaan/loyalitas para pegawai terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat dirasakan juga oleh mereka.

Sebenarnya loyalitas dapat juga ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan dimuka.

9) Sekali-kali para pegawai/pegawai perlu juga diajak berunding

Di dalam perusahaan merencanakan sesuatu yang agak penting sebaiknya para pegawai diajak berunding. Misalnya kita akan merencanakan menaikkan penjualan sebanyak 25% untuk tahun depan. Maka setiap pegawai yang bertugas dibidang penjualan, produksi, pembelian dan keuangan sebaiknya diajak berunding.

Dengan mengikut sertakan mereka berunding maka perasaan bertanggungjawab akan timbul sehingga mereka dalam melaksanakan kebijaksanaan baru tersebut akan lebih baik.

10) Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memperoleh hal secara langsung maka selain cara-cara yang telah disebutkan di atas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para pegawai. Perusahaan akan memberikan tambahan penghasilan secara langsung kepada para pegawai yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara seperti ini sangat efektif untuk mendorong gairah kerja para pegawai. Tentu saja cara itu harus juga disertai dengan kebijaksanaan yang tepat.

11) Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi para pegawai. Apabila dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada pegawainya maka berarti kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak menafsirkan bahwa fasilitas menyenangkan antara lain rekreasi, cafetaria sampai olah raga dan sebagainya. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Tempat ibadah akan menimbulkan ras kesenangan batiniah, sebab dengan

penyediaan tempat ibadah akan memudahkan mereka yang akan menjalankan ibadah (Nitisemito, 2007).

A.1.4 Alat Ukur Semangat Kerja Pegawai

Semangat kerja pegawai dapat diukur dari beberapa factor (Heidjrachman dan Suad, 2007, hal. 221). Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2) Absensi

Absensi merupakan tingkat kehadiran maupun tingkat tidak kehadiran dari para pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi.

3) Kerjasama

Kerjasama merupakan proses interaksi antar pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaan dan masalah pekerjaan yang dihadapi.

4) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan terhadap jaminan-jaminan yang diberikan.

A.1.5 Indikator Semangat Kerja

Indikasi yang menunjukkan turunnya semangat kerja pegawai menurut Nitisemito (2007, hal. 97) adalah sebagai berikut.

1) Turun atau rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah ditunjukkan dengan menurunnya produktivitas kerja yang dapat diukur dan dibandingkan

dengan waktu sebelumnya. Menurunnya produktivitas kerja dapat disebabkan karena pegawai malas dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau sengaja menunda melakukan tugasnya.

2) Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi sebenarnya merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja pegawai.

3) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar masuk pegawai naik daripada sebelumnya, hal ini juga merupakan indikasi menurunnya semangat kerja pegawai.

4) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan dalam membantu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa perhatian pegawai berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja menunjukkan bahwa makin menurunnya semangat kerja pegawai.

5) Kegelisahan terdapat dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat dan kegairahan kerja pegawai menurun.

6) Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan tindakan yang terjadi akibat ketidakpuasan pegawai dalam bekerja. Seringkali terjadi tuntutan yang dilakukan pegawai dalam perusahaan menunjukkan makin turunnya semangat kerja yang dimiliki pegawai.

7) Pemogokan

Indikasi paling kuat yang menunjukkan makin menurunnya semangat kerja pegawai adalah terjadinya pemogokan kerja dalam perusahaan.

A.2 Lingkungan Kerja

A.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 21): “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

A.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Alex Nitisemito (2007, hal. 171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2009, hal. 19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya

menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

A.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi

setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar

tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya

sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Kosentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

A.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yang diuraikan Sedarmayanti (2009, hal. 21) antara lain :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

A.3 Komunikasi

A.3.1 Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari perkataan "*communicare*" yang dalam bahasa latin mempunyai arti "berpartisipasi atau memberitahukan", sedangkan perkataan "*Comunis*" berarti milik bersama ataupun "berlaku dimana-mana" atau juga berarti sama sama di sini maksudnya sama makna. Jadi kalau dua orang melakukan komunikasi misalnya dalam bentuk pembicaraan maka komunikasi akan berjalan atau berlangsung dengan baik selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dbicarakan.

Komunikasi pada prinsipnya mengadakan hubungan sesuai dengan perkataan di atas disebutkan pemindahan atau penyampaian atau pengoperan lambang-lambang (biasanya dalam bentuk kata-kata) untuk merubah tingkah laku orang lain. Untuk lebih jelasnya pengertian komunikasi berikut akan dikemukakan pendapat beberapa ahli.

Pengertian komunikasi menurut Hovland dalam Onong Uchjana Effendy (2007, hal. 10) adalah: "Upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap."

Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara (2013, hal. 145) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.”

Sedangkan T. Hani Handoko (2009, hal. 272) pengertian komunikasi adalah: “Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.”

Dari beberapa defenisi tersebut di atas diambil kesimpulan bahwa komunikasi melibatkan orang dan bahwa memahami komunikasi oleh karenanya mencoba untuk memahami bagaimana orang berhubungan satu sama lain, komunikasi meliputi pertukaran arti (*shared meaning*), yang menyiratkan agar orang dapat berkomunikasi, mereka harus menyepakati definisi-definisi istilah yang digunakan, komunikasi adalah simbolis gerak-gerik, suara, huruf, angka dan kata-kata hanya dapat mewakili atau mendekati gagasan yang mereka maksudkan untuk dikomunikasikan.

Menurut T. Hani Handoko (2009, hal. 282-283) komunikasi berperan sebagai:

- 1) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan manusiawi seperti kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain.
- 2) Perlawanan terhadap pengaruh-pengaruh yang monoton atau membosankan.
- 3) Pemenuhan keinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.
- 4) Pelayanan sebagi sumber informasi hubungan pekerjaan yang tidak disediakan saluran-saluran komunikasi formal.

Robbins (2009, hal. 310) menyatakan : “Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam suatu kelompok atau organisasi : kendali (kontrol, pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional dan informasi.”

A.3.2 Proses Komunikasi

Proses komunikasi adalah proses pengoperan dan penerimaan dari lambang-lambang yang mengandung arti. Syarat utama bahwa komunikasi dipahami adalah bahwa lambang-lambang diberi arti yang sama oleh komunikator dan komunikan. Proses komunikasi menurut Siagian (2009, hal. 309-311) meliputi:

- 1) Subjek dan objek komunikasi
- 2) Pesan yang hendak disampaikan
- 3) Pemahaman metode oleh objek
- 4) Penerimaan pesan
- 5) Umpan balik

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2009, hal. 274-276) proses komunikasi meliputi:

- 1) Sumber (*Source*)
- 2) Pengubahan berita ke dalam sandi/kode (*Encoding*)
- 3) Pengiriman berita (*Transmitting the message*)
- 4) Penerimaan pesan
- 5) Pengartian atau penterjemahan kembali berita (*Decoding*)
- 6) Umpan Balik (*Feedback*)

Bertitik tolak dari kedua pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel/komponen komunikasi meliputi:

- 1) Sumber (*Source*)
- 2) Komunikator (*Communicator*)
- 3) Pesan (*Message*)
- 4) Saluran/Media (*Channel/Tool*)
- 5) Komunikan (*Communicate*)
- 6) Tanggapan/Hasil (*Response/Effect*).

Berikut ini penjelasannya:

1) Sumber

Permulaan dari proses komunikasi adalah sumber pesan/ berita. Sumber adalah dasar yang digunakan dalam penyampaian pesan yang digunakan sebagai bahan baku dalam melakukan komunikasi. Untuk melakukan komunikasi dibuat atau disusun sumber berita ke dalam lambang atau perkataan yang dapat dimengerti.

Sumber dapat berupa orang/personal, lembaga/institution, dan *non persona*/non lembaga. Bila diklasifikasikan, maka sumber dapat berbentuk:

- a) *Persona*/orang: misalnya, Keputusan Presiden, Rektor, Dekan, Saudara, Ali, Ibu Mira dan lain-lain.
- b) Lembaga/*Institute*: Misalnya, Universitas, LIPI, NASA dan lain-lain.
- c) Non lembaga/*non persona*: Misalnya, Kitab suci, Pekan olah raga.

2) Komunikator dan Komunikan

Komunikator adalah orang ataupun kelompok yang memilih, mengolah dan mengembangkan sumber pesan yang dapat disampaikan dan disalurkan melalui media tertentu hingga dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan. Di dalam komunikasi setiap orang ataupun kelompok dapat menyampaikan pesan-pesan itu sebagai suatu proses timbal balik sehingga komunikator dapat menjadi komunikan dan sebaliknya komunikan dapat menjadi komunikator.

Komunikan juga sering dikenal sebagai penerima berita ataupun informasi. Dengan kata lain komunikator dan komunikan dihubungkan satu

sama lain oleh informasi ataupun berita yang merupakan inti/perumusan tujuan dan maksud dari komunikator kepada komunikan.

3) Pesan

Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator baik melalui bahasa, gerak, aba-aba, ataupun tanda-tanda yang dapat dimengerti dan mengarahkan serta mengubah sikap tingkah laku komunikan. Pesan dapat secara panjang lebar mengupas berbagai segi, namun inti pesan dari komunikasi harus selalu mengarah kepada tujuan akhir komunikasi.

a) Penyampaian pesan

- Secara lisan, dilakukan dengan cara bertemu langsung antara komunikator dengan komunikan.
- Secara tulisan, dilakukan melalui tulisan.
- Melalui media/alat, dilakukan melalui saluran tertentu tanpa harus komunikator dan komunikan berhadapan langsung. Misalnya: pers, radio, telepon dan lain-lain.

b) Bentuk pesan

- Informatif: Pesan yang disampaikan sifatnya memberikan keterangan-keterangan disertai dengan fakta-fakta yang ada sedangkan komunikan mengambil kesimpulan dan keputusan sendiri sesuai dengan informasi yang diterimanya. misalnya: buku pedoman/petunjuk.
- Persuasi: Pesan yang disampaikan sifatnya mempengaruhi komunikan, membujuk untuk mengerti, menyetujui dan melaksanakan pesan atas kehendak dan kesadaran sendiri dan bukan dipaksakan. Misalnya: *advertising*.

- *Koersif*: Pesan yang disampaikan sifatnya memaksa/ menekan komunikan untuk menyetujui dan melaksanakannya. Misalnya: perintah, instruksi.

4) *Channel/Media*

Channel/media adalah saluran/alat yang digunakan dalam penyampaian pesan sehingga dapat diterima oleh komunikan (target akhir). Media komunikasi yang dipergunakan dalam organisasi dapat bermacam-macam mulai dari alat-alat yang tradisional sampai pada penggunaan alat-alat komunikasi modern yang sesuai dengan perkembangan teknologi.

5) *Efek/Hasil*

Efek adalah hasil akhir dari suatu komunikasi yaitu pengaruh/akibat dari penerimaan pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan. Berhasilnya komunikasi dapat dilihat dari Efek/hasil kegiatan komunikasi yang dilakukan. Apabila sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai dengan yang diharapkan, maka itu berarti komunikasi berhasil. Efek/hasil dapat dilihat dari: *personal opinion*, *public opinion* dan *majority opinion*.

a) *Personal opinion*

Yaitu sikap dan pendapat seseorang terhadap sesuatu masalah tertentu yang merupakan akibat/hasil yang diperoleh dari komunikasi.

b) *Public opinion*

Yaitu penilaian sosial yang berlaku umum yang sering diartikan sebagai pendapat umum. Adakalanya pendapat pribadi tidak sesuai dengan *publik opinion*.

d) *Majority opinion*

Yaitu pendapat sebagian terbesar dari publik atau masyarakat yang melambangkan dominannya suatu keputusan.

A.3.3 Hambatan-hambatan Komunikasi Efektif

Komunikasi adalah vital, tetapi komunikasi sering tidak efektif dengan adanya kekuatan-kekuatan dari luar yang menghambatnya. Berikut ini akan diuraikan hambatan-hambatan komunikasi efektif tersebut menurut T. Hani Handoko (2009, hal. 283) yaitu:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional
- 2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Berikut ini dijelaskan hambatan-hambatan komunikasi tersebut:

- 1) Hambatan-hambatan organisasional

Ada tiga (3) hambatan organisasional , yaitu:

- a) Tingkatan hirarki

Bila suatu organisasi tumbuh, strukturnya berkembang, akan menimbulkan berbagai masalah komunikasi. Karena berita harus melalui beberapa tingkatan (jenjang) tambahan, yang memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai tempat tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya. Berita yang mengalir ke atas atau ke bawah tingkatan-tingkatan organisasi akan melalui beberapa “filter”, dengan persepsi, motif, kebutuhan dan hubungannya sendiri. Setiap tingkatan dalam rantai komunikasi dapat menambah, mengurangi, merubah atau sama sekali berbeda dengan berita aslinya.

b) Wewenang Manajerial

Tanpa wewenang untuk membuat keputusan tidak mungkin manajer dapat mencapai tujuan dengan efektif. Tetapi dilain pihak, pada kenyataannya bahwa seorang yang mengendalikan orang lain juga menimbulkan hambatan-hambatan terhadap komunikasi. Banyak atasan merasa bahwa mereka tidak dapat sepenuhnya berbagi masalah, kondisi atau hasil yang dapat membuat mereka tampak lemah.

c) Spesialisasi

Meskipun spesialisasi adalah prinsip dasar organisasi, tetapi juga menciptakan masalah-masalah komunikasi, di mana hal ini cenderung memisahkan orang-orang, bahkan bila mereka bekerja saling berdekatan. Perbedaan fungsi, kepentingan dan istilah-istilah pekerjaan dapat membuat orang-orang merasa bahwa mereka hidup dalam dunia yang berbeda. Akibatnya dapat menghalangi perasaan memasyarakat, membuat sulit memahami dan mendorong terjadinya kesalahan-kesalahan.

2) Hambatan-hambatan antar pribadi

Manajer masih akan menghadapi kemungkinan bahwa berita yang mereka kirimkan akan berubah atau menyimpang, bahkan bila hambatan-hambatan komunikasi organisasional tidak ada. Banyak kesalahan komunikasi disebabkan bukan oleh factor-faktor organisasi, tetapi oleh masalah-masalah ketidaksempurnaan manusia dan bahasa. Manajer perlu memperhatikan hambatan-hambatan antar pribadi seperti;

a). Persepsi selektif

b). Status atau kedudukan komunikator

c). Keadaan membela diri

- d). Pendengaran lemah
- e). Ketidaktepatan penggunaan bahasa

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 150)

rintangan atau hambatan dalam berkomunikasi adalah:

- 1) Rintangan pribadi
- 2) Rintangan fisik
- 3) Rintangan bahasa

Berikut ini penjabarannya:

- 1) Rintangan pribadi

Rintangan pribadi yang dimaksud adalah adanya hambatan pribadi yang disebabkan karena emosi, alat indera yang terganggu, kebiasaan-kebiasaan yang berlaku pada norma atau nilai budaya tertentu.

- 2) Rintangan fisik

Rintangan yang dimaksud adalah teralalu jauh jarak tempat berkomunikasi antara *sender* dan *receiver*. Dalam hal ini diperlukan media komunikasi seperti telepon, alat penguat suara, SSB (*Single Side Band*) dan alat komunikasi lainnya.

- 3) Rintangan bahasa

Rintangan bahasa yang dimaksud adalah kesalahan dalam menginterpretasikan istilah kata. Misalnya kata *otos*, *sender* orang Sunda dalam pesannya bermakdud menyatakan *otos* itu berarti sudah, sedangkan *receiver* orang Jawa menerima pesan tersebut dengan pengertian *otos* itu keras.

A.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 148-150) ada dua tinjau faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

- 1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan
- 2) Faktor dari pihak *receiver* atau komunikan, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan *receiver*, media saluran yang digunakan

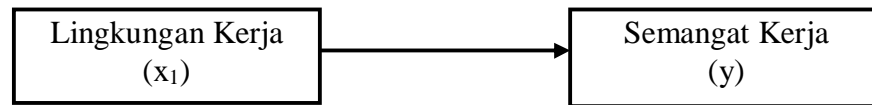
B. Kerangka Konseptual

B.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan komunikasi seperti yang dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2006, hal. 85) dalam jurnal yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Metro” mengemukakan, bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan komunikasi atasan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Selain itu Danim (2007, hal. 52) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan komunikasi antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan

individu, perasaan diterima dalam kelompok, lingkungan kerja, dan kepribadian.

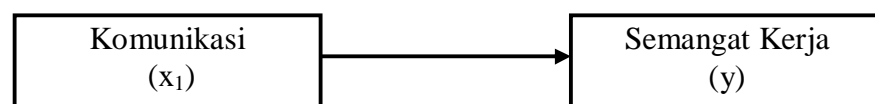


Gambar II-1. Paradigma Penelitian

B.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah: kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, sikap yang baik terhadap pimpinan, hasrat yang tinggi untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik dan kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan kawan sekerjanya (Tohardi, 2007, hal. 431).

Arifiani (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “nalisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2796$ dan harga t_{tabel} untuk 20 responden pada tingkat kepercayaan 95% dan alpha 0,05 dengan test dua sisi (two-tailed test) adalah 0,424. Jadi terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} yaitu $2796 \geq 0,424$ dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai pada kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda.

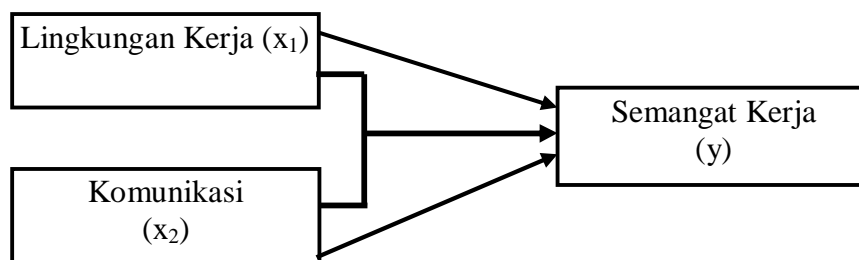


Gambar II-2. Paradigma Penelitian

B.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Gorda, 2009, hal. 13).

Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-3: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 301) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*.

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ada dua (2) variabel yang diukur yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas dan semangat kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

1. Semangat kerja Pegawai (Y)

Semangat kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2007, hal. 97) adalah:

Tabel III-1. Indikator semangat Kerja

No	Indikator
1	Turun atau rendahnya produktivitas kerja
2	Tingkat absensi yang tinggi
3	Tingkat perpindahan buruh yang tinggi
4	Tingkat kerusakan yang tinggi
5	Kegelisahan terdapat dimana-mana
6	Tuntutan yang sering terjadi
7	Pemogokan

2. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun Indikator lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2009, hal. 21) adalah:

Tabel III-2. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja
2	Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3	Kelembaban di tempat kerja
4	Sirkulasi udara di tempat kerja
5	Kebisingan di tempat kerja
6	Bau tidak sedap ditempat kerja
7	Tata warna di tempat kerja
8	Dekorasi di tempat kerja
9	Musik di tempat kerja
10	Keamanan di tempat kerja

3. Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman diri seseorang, satu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain. Adapun Indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 148) adalah:

Tabel III-3. Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Ketrampilan
2	Sikap
3	Pengetahuan
4	Media saluran

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian : Penelitian ini dilaksanakan di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
2. Waktu Penelitian : Direncanakan pada bulan Juni 2017 s.d Oktober 2017

Tabel III-4.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juni '17				Juli '17				Agt '17				Sep '17				Okt '17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■												
3	Pembuatan Proposal									■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■				
5	Seminar Proposal																	■			
6	Riset Penelitian																	■	■		
7	Pengolahan data dan Pembuatan skripsi																		■	■	
8	Bimbingan Skripsi																				■
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 57) menyatakan bahwa : “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.”

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 105 Orang. . Responden tersebut dapat dilihat dari tiap-tiap bagian yang ada, yaitu:

Tabel III-5. Jumlah Sampel Tiap Bagian

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Kepemudaan	19 orang
2	Bagian Sekretariat	28 orang
3	Bagian Pembudayaan Olahraga	26 orang
4	Bagian Peningkatan Prestasi Olahraga	14 orang
5	Bagian Sarana Prasarana dan Kemitraan	18 orang
Jumlah		105 orang

2. Sampel

Menurut Mudrajad Kuncoro (2013, hal. 103) : “Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subsest*) dari unit populasi.”

Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2008, hal. 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentaase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2} = 51 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 51 pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*). adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu

Tabel III-6. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2003, hal. 182)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
 $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2009, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.617	0,269	Valid
2.	0.713	0,269	Valid
3.	0.593	0,269	Valid
4.	0.635	0,269	Valid
5.	0.560	0,269	Valid
6.	0.539	0,269	Valid
7.	0.563	0,269	Valid
8.	0.606	0,269	Valid
9.	0.451	0,269	Valid
10.	0.294	0,269	Valid

Tabel III-7
 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.690	0,269	Valid
2.	0.634	0,269	Valid
3.	0.747	0,269	Valid
4.	0.803	0,269	Valid
5.	0.744	0,269	Valid
6.	0.718	0,269	Valid
7.	0.675	0,269	Valid

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0.696	0,269	Valid
2.	0.604	0,269	Valid
3.	0.614	0,269	Valid
4.	0.535	0,269	Valid
5.	0.665	0,269	Valid
6.	0.793	0,269	Valid
7.	0.441	0,269	Valid
8.	0.516	0,269	Valid
9.	0.374	0,269	Valid
10.	0.709	0,269	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (lingkungan kerja, komunikasi, dan semangat kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X_1)	0,759	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,842	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,799	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

2. Wawancara dengan pimpinan dan pegawai Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis data dengan tahapan:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Arikunto (2012) penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2009) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2009) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Semangat kerja Pegawai
- X₁ = Lingkungan kerja
- X₂ = Komunikasi
- B₀ = Koefisien regresi
- B₁ = Koefisien Variabel X₁
- B₂ = Koefisien Variabel X₂
- ε = *error of term*

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

1. $H_0 = B_1 = B_2 = 0$ (Lingkungan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)
2. $H_a =$ Minimal satu $B \neq 0$ (Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)

3. Uji T

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sudjana, 2010, hal. 377)

Dan akan dibandingkan dengan t_{tabel}

Kriteria pengambilan keputusan: T hitung dibandingkan dengan T tabel, jika $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengolahan data dengan menggunakan komputer dengan perangkat lunak SPSS Versi 15,0.

4. Uji F

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

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Untuk menguji apakah hipotesis diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Dalam hal ini F hitung dibandingkan dengan F tabel, jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara lain adalah jika tingkat kepercayaan lebih kecil dari 95% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika tingkat kepercayaan lebih besar dari 95% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial adalah:

1. $H_0 = B_1 = 0$ (Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)
2. $H_a = B_1 \neq 0$ (Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)
3. $H_0 = B_2 = 0$ (Komunikasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)

4. $H_a = B_2 \neq 0$ (Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara)

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 2010, hal. 370)

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 7 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Y . Variabel X_1 adalah lingkungan kerja, variabel X_2 adalah komunikasi, dan yang menjadi variabel Y adalah semangat kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang pegawai sebagai sampel penelitian

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 (lingkungan kerja dan komunikasi) maupun variabel terikat semangat kerja).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 orang	56,86%
2	Wanita	22 orang	43,14%
	Jumlah	51 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang (56,86%). Hal ini disebabkan karena pada waktu

penyebaran angket kepada pegawai proporsinya lebih banyak diberikan pegawai laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	15 orang	29,41%
2	31 - 40 Tahun	25 orang	49,02%
3	41 - 50 Tahun	6 orang	11,76%
4	> 51 tahun	5 orang	9,80%
Jumlah		51	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang (49,41%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (29,41%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 6 orang (11,76%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 5 orang (9,80%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	13 orang	25,49%
2	6 - 10 Tahun	23 orang	45,10%
3	> 10 Tahun	15 orang	29,41%
Jumlah		51	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun ke atas yaitu sebanyak 23 orang (45,10%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	4 orang	7,84%
2	D3	16 orang	31,37%
3	S1	31 orang	60,78%
Jumlah		51	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 31 orang (60,78%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan yang baik.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-6. Skor Angket untuk Variabel X (Lingkungan kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	25.5	31	60.8	7	13.7	0	0	0	0	51	100
2	19	37.3	23	45.1	9	17.6	0	0	0	0	51	100
3	15	29.4	32	62.7	4	7.8	0	0	0	0	51	100
4	20	39.2	26	51.0	5	9.8	0	0	0	0	51	100
5	21	41.2	25	49.0	5	8.9	0	0	0	0	51	100
6	16	31.4	29	56.9	6	11.8	0	0	0	0	51	100
7	10	19.6	36	70.6	5	9.8	0	0	0	0	51	100
8	18	35.3	25	49.0	8	15.7	0	0	0	0	51	100
9	13	25.5	32	62.7	6	11.8	0	0	0	0	51	100
10	12	23.5	32	62.7	7	13.7	0	0	0	0	51	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang penerangan yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,8%.
2. Jawaban responden tentang suhu ruangan membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%.
3. Jawaban responden tentang kelembaban ruangan kerja pegawai selalu terjaga, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
4. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,0%.
5. Jawaban responden tentang ruang kerja pegawai jauh dari kebisingan yang mengganggu aktivitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,0%.

6. Jawaban responden tentang selama bekerja pegawai tidak ada mencium bau yang tidak sedap, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%.
7. Jawaban responden tentang pewarnaan di dalam ruangan sudah baik dan menyejukkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,6%.
8. Jawaban responden tentang ruang kerja pegawai selalu tertata dengan rapi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,0%.
9. Jawaban responden tentang musik yang ada tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
10. Jawaban responden tentang adanya jaminan keamanan, baik peralatan kantor maupun miliki pegawai, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.

Tabel IV-7. Skor Angket untuk Variabel X₂ (Komunikasi)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	29.4	30	58.8	5	9.8	1	2.0	0	0	51	100
2	15	29.4	30	58.8	5	9.8	1	2.0	0	0	51	100
3	12	23.5	29	56.9	9	17.6	1	2.0	0	0	51	100
4	20	39.2	20	39.2	10	19.6	1	2.0	0	0	51	100
5	16	31.4	23	45.1	11	21.6	1	2.0	0	0	51	100
6	16	31.4	29	56.9	3	5.9	3	5.9	0	0	51	100
7	15	29.4	26	51.0	10	19.6	0	0	0	0	51	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu mengembangkan keterampilan berkomunikasi selama melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.

2. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik dan sopan jika berkomunikasi dengan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
3. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik jika berkomunikasi sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%.
4. Jawaban responden tentang pengetahuan sangat dibutuhkan dalam berkomunikasi di tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 39,9%.
5. Jawaban responden tentang komunikasi yang selalu saya gunakan dapat dipahami oleh sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%.
6. Jawaban responden tentang selalu dapat berkomunikasi dengan menggunakan media seperti telephon atau handphone, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%.
7. Jawaban responden tentang selalu menggunakan media komunikasi selama menjalankan pekerjaan di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,0%.

Tabel IV-8. Skor Angket untuk Variabel Y (Semangat kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	17.6	33	64.7	9	17.6	0	0	0	0	102	100
2	11	21.6	32	62.7	8	15.7	0	0	0	0	102	100
3	7	13.7	35	68.6	9	17.6	0	0	0	0	102	100
4	12	23.5	31	60.8	8	15.7	0	0	0	0	102	100
5	10	19.6	29	56.9	12	23.5	0	0	0	0	102	100
6	14	27.5	22	43.1	15	29.4	0	0	0	0	102	100
7	21	41.2	23	45.1	7	13.7	0	0	0	0	102	100
8	13	25.5	32	62.7	6	11.8	0	0	0	0	102	100
9	16	31.4	30	58.8	5	9.8	0	0	0	0	102	100
10	11	21.6	29	56.9	11	21.6	0	0	0	0	102	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang tidak pernah malas untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,7%.
2. Jawaban responden tentang selalu menjalankan pekerjaan sebaik-baiknya dengan tidak melakukan kelalaian dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,7%.
3. Jawaban responden tentang menggunakan peralatan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,6%.
4. Jawaban responden tentang tidak pernah menunda pekerjaan dan tetap hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,8%.
5. Jawaban responden tentang selalu hadir ke kantor dan tetap bekerja sesuai ketentuan jam kerja, responden menjawab setuju sebesar 56,9%.

6. Jawaban responden tentang tetap tulus melakukan pekerjaan bersama pegawai lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,1%.
7. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjaga kekompakan dengan teman kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,1%.
8. Jawaban responden tentang tidak pernah mengalami stres kerja selama bekerja di sini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,7%.
9. Jawaban responden tentang selalu merasakan ketenangan selama bekerja di kantor ini, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,8%.
10. Jawaban responden tentang selalu menjalankan pekerjaan dengan perasaan bangga dan tanpa tekanan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,9%.

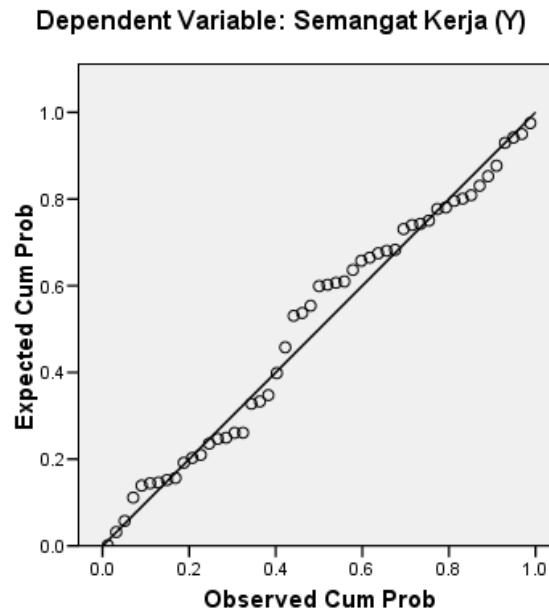
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi

normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9

Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,552	4,672		1,402	,167		
Lingkungan Kerja	,454	,109	,419	4,166	,000	,912	1,097
Komunikasi (X2)	,525	,105	,505	5,024	,000	,912	1,097

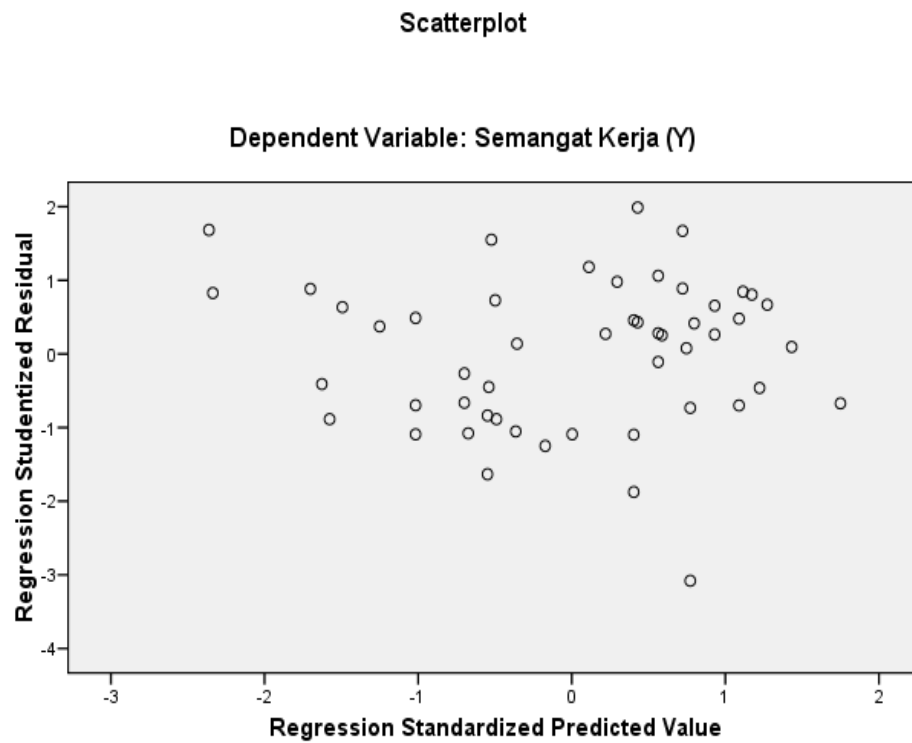
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,552	4,672		1,402	,167
	Lingkungan Kerja (X1)	,454	,109	,419	4,166	,000
	Komunikasi (X2)	,525	,105	,505	5,024	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 6,552$$

$$b_1 = 0,454$$

$$b_2 = 0,525$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan komunikasi) adalah:

$$Y = 6,552 + 0,454 X_1 + 0,525 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan komunikasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (semangat kerja). Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap semangat kerja..

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11. Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,552	4,672		1,402	,167
	Lingkungan Kerja (X1)	,454	,109	,419	4,166	,000
	Komunikasi (X2)	,525	,105	,505	5,024	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y) 4,166 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,166 > 2,012$. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat kerja

Dari tabel IV-11, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap semangat kerja pegawai (y) 5,024 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,024 > 2,012$. Hal tersebut berarti bahwa komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji F dengan ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12. Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,415	2	204,208	30,168	,000 ^a
	Residual	324,918	48	6,769		
	Total	733,333	50			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Nilai F pada tabel di atas adalah 30,168 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,664 > 3,30$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (komunikasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (semangat kerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

c) Uji Determinasi

Untuk mengetahui mengetahui derajat keeratan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi dengan semangat kerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-13. Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,557	,538	2,60175

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien korelasi ganda adalah 0,746, sedangkan nilai *R-Square* adalah 0,557 atau 55,70%, menunjukkan sekitar 55,70% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi. Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel semangat kerja adalah 55,70%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan komunikasi) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (semangat kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 4,166 (sig 0,000, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Situmorang (2006, hal. 85) dalam jurnal yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat dan Gairah Kerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Metro” mengemukakan, bahwa semangat kerja dipengaruhi secara positif oleh kondisi kerja, hubungan komunikasi atasan bawahan dan atau sesama pegawai, sifat pekerjaan, organisasi tempat bekerja, dan pemenuhan kebutuhan pegawai. Selain itu Danim (2007, hal. 52) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: kesadaran anggota akan tujuan organisasi, kepemimpinan yang menyenangkan, hubungan komunikasi antar manusia dalam organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkatkan atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, lingkungan kerja, dan kepribadian.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat kerja

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (komunikasi) terhadap variabel Y (semangat kerja) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 5,024 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa komunikasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Tohardi, (2007, hal. 431) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

pegawai adalah: kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab, sikap yang baik terhadap pimpinan, hasrat yang tinggi untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik dan kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan kawan sekerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja (Gorda, 2009, hal. 13). Arifiani (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “analisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment dengan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2796$ dan harga t_{tabel} untuk 20 responden pada tingkat kepercayaan 95% dan alpha 0,05 dengan test dua sisi (two-tailed test) adalah 0,424. Jadi terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu $2796 \geq 0,424$ dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai pada kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda.

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Semangat kerja

Persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan komunikasi) adalah: $Y = 6,552 + 0,454 X_1 + 0,525 X_2$ Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan komunikasi) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan

jika lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja.

Penelitian ini menerima hipotesis, yakni ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh anggota populasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, begitu juga komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada taraf signifikan $0,05$.
2. Persamaan regresi ganda linier untuk lingkungan kerja dan komunikasi adalah: $Y=6,552 + 0,454 X_1 + 0,525 X_2$ persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika lingkungan kerja dan komunikasi ditingkatkan maka akan meningkatkan semangat kerja.
3. Dari uji F diperoleh $30,168$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti X_1 dan X_2 (lingkungan kerja dan komunikasi) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (semangat kerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

dan komunikasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang semangat kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya lingkungan kerja pegawai terus diperhatikan agar semangat kerja juga dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai misi atau tujuan yang diharapkan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan komunikasi pegawai, dengan ada komunikasi yang baik maka semangat kerja pegawai akan lebih meningkat.
3. Bagi perusahaan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan maka semangat kerja pegawai juga meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk melakukan perbaikan lingkungan kerja sehingga nantinya semangat kerja yang diharapkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi (2007) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Danim, Sudarman 2007. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Denpasar : Astabarata Bali.
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE. UGM.
- Heidjarachman dan Suad, Husnan. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 4. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Pegawai*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Handari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : UGM
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi ke 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ban Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Indonesia

- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryadi Perwiro Sentoso (2009). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun. (2010). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Zainun, H. Buchari (2009) *Administrasi dan manajemen sumber daya manusia Pemerintah Negara Indonesia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

