

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Asn Pada Kantor Camat Tanjungbalai Selatan Kota Tanjungbalai

Normansyah¹, Aris Siregar², Rosnaida³, Anshari Putra⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Asahan

Email : unafenormansyah@gmail.com¹, siregararis0772@gmail.com², rosnidasemm@gmail.com³
anshariputa18@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda, sedangkan sampel sebanyak 52 responden. Hasil uji-F, secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $F_{hitung} (38,257) > F_{tabel} (2,80)$. Hasil uji-t (parsial), kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,300) > t_{tabel} (2,009)$, komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (2,191) > t_{tabel} (2,009)$ serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,541) > t_{tabel} (2,009)$. Uji-R² menghasilkan nilai *adjusted R square* sebesar 68,7%, sedangkan 31,3% selebihnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja.*

Abstract

This study aims to determine the simultaneous and partial effect of leadership, communication and work environment on employee morale. The research method uses descriptive quantitative data analysis techniques with multiple linear regression, while the sample is 52 respondents. The results of the F-test, simultaneously leadership, communication and work environment affect work morale with a value of $F_{count} (38.257) > F_{table} (2.80)$. The results of the t-test (partial), leadership affects work morale with a value of $t_{count} (2,300) > t_{table} (2,009)$, communication affects work morale with a value of $t_{count} (2,191) > t_{table} (2,009)$ and the work environment affects work morale with a value of $t_{count} (3.541) > t_{table} (2.009)$. The R²-test produces an adjusted R square value of 68.7%, while the remaining 31.3% is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords: *Leadership, Communication, Work Environment, Work Spirit.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pada suatu instansi maupun lembaga pemerintahan tidak terlepas dari peran para pegawainya dalam menjalankan tugas, fungsi serta instruksi yang disampaikan oleh pimpinan yang diharapkan mampu menjalankan visi dan misi instansi sehingga pegawai aparatur sipil negara (ASN) harus mampu bekerja secara optimal.

Optimalisasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai aparatur sipil negara (ASN) sangat ditentukan dari semangat kerja. Semakin tinggi semangat kerja yang ditunjukkan, maka diharapkan rencana-rencana kerja yang telah disusun sebelumnya dapat dicapai sepenuhnya.

Instansi pemerintahan seperti Kantor Camat Tanjungbalai Selatan juga mengharapkan semangat kerja yang optimal dari seluruh perangkat ASN didalamnya. Namun, berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan seperti tidak menunjukkan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor pertama diduga dari kepemimpinan. Metode kepemimpinan Camat Tanjungbalai Selatan tidak dilakukan dengan otoriter, melainkan menerapkan metode kepemimpinan transaksional yang mampu memotivasi dan memandu pegawainya agar dapat bekerja tepat sasaran. Metode kepemimpinan tersebut sangat diharapkan oleh pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan.

Komunikasi adalah faktor kedua yang diduga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan. Hal ini ditunjukkan dari sistem kerja individualis yang dilakukan setiap pegawai pada masing-masing bagian atau seksi di Kantor Camat Tanjungbalai Selatan, padahal dalam struktur organisasi, seluruh bagian atau seksi-seksi di Kantor Camat Tanjungbalai Selatan menunjukkan alur sistem kerja sama sehingga penerapan komunikasi tidak sesuai dengan visi yang dijalankan oleh Kantor Camat Tanjungbalai Selatan.

Faktor terakhir yang diduga menurunkan semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan yaitu lingkungan kerja. Para pegawai ASN terlihat tidak menjalankan tugasnya, seperti memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang langsung ke Kantor Camat Tanjungbalai Selatan melainkan memberikan alasan kendala jaringan (*server*) walaupun fasilitas kerja yang telah disediakan cukup memadai, khususnya kapasitas jaringan *internet* untuk pelayanan masyarakat.

METODE

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tanjungbalai Selatan dengan status ASN (aparatur sipil negara) yang berjumlah 52 pegawai namun, tidak termasuk Camat Tanjungbalai Selatan. Seluruh anggota populasi diambil seluruhnya dikarenakan dalam penelitian ini populasi yang tersedia kurang dari 100 sehingga diperoleh keakuratan data dan kesimpulan dalam penelitian.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam hal ini variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam hal ini adalah variabel semangat kerja (Y).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam hal ini variabel kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas dalam hal ini adalah variabel semangat kerja (Y).

Skala pengukuran variabel yang dipergunakan penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2017). Jawaban setiap indikator dapat diberi skor seperti sebagai berikut : 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan ketentuan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghozali (2010), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai *Corrected Item - Total Correlation* $> r_{tabel}$. Penentuan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus $df = N - 2$.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dengan ketentuan apabila $r_{alpha} > r_{tabel}$, maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghozali (2010), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Syarat agar pernyataan valid adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 52 - 2 = 50$ (0,2732).

| Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|------|--------------|-------------|-------|
| P1 | 0,337 | 0,2732 | Valid |
| P2 | 0,547 | 0,2732 | Valid |
| P3 | 0,334 | 0,2732 | Valid |
| P4 | 0,500 | 0,2732 | Valid |
| P5 | 0,346 | 0,2732 | Valid |
| P6 | 0,328 | 0,2732 | Valid |
| P7 | 0,347 | 0,2732 | Valid |
| P8 | 0,487 | 0,2732 | Valid |
| P9 | 0,351 | 0,2732 | Valid |
| P10 | 0,315 | 0,2732 | Valid |
| P11 | 0,416 | 0,2732 | Valid |
| P12 | 0,525 | 0,2732 | Valid |
| P13 | 0,303 | 0,2732 | Valid |
| P14 | 0,352 | 0,2732 | Valid |
| P15 | 0,354 | 0,2732 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) $> r_{tabel}$ (0,2732), artinya masing-masing item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

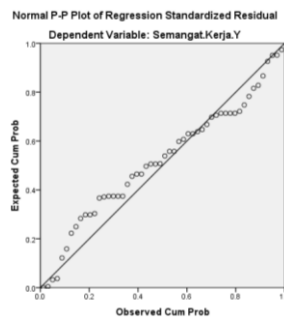
Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian apabila nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

| Variabel | Cronbach's alpha | Syarat Reliabel | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,712 | > 0,60 | Reliabel |
| Komunikasi (X ₂) | 0,670 | > 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,716 | > 0,60 | Reliabel |
| Semangat Kerja (Y) | 0,668 | > 0,60 | Reliabel |

Masing-masing variabel menghasilkan nilai *cronbach's alpha* seperti kepemimpinan (0,712), komunikasi (0,670), lingkungan kerja (0,716) dan semangat kerja (0,668) > 0,60, artinya uji reliabilitas yang terdiri dari kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

Coefficients^a

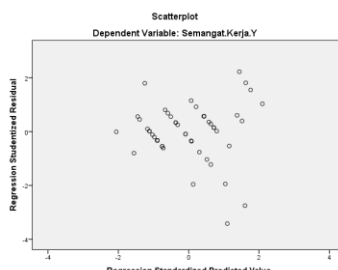
| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Toleranc e | VIF |
| (Constant) | | |
| 1 Kepemimpinan.X1 | .369 | 2.707 |
| Komunikasi.X2 | .797 | 1.255 |
| Lingkungan.Kerja.X3 | .324 | 3.091 |

a. Dependent Variable: Semangat.Kerja.Y

Nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kepemimpinan (0,369), komunikasi (0,797) dan lingkungan kerja (0,324) > 0,1 sementara nilai VIF masing-masing variabel yaitu kepemimpinan (2,707), komunikasi (1,255) dan lingkungan kerja (3,091) < 10, artinya data penelitian ini terhindar dari problem multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Teknik mendeteksi heteroskedastisitas dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*),



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode linear berganda, yaitu menjelaskan hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.620 | 1.496 | |
| 1 Kepemimpinan.X1 | .234 | .102 | .297 |
| Komunikasi.X2 | .146 | .066 | .192 |
| Lingkungan.Kerja.X3 | .459 | .130 | .488 |

a. Dependent Variable: Semangat.Kerja.Y

$$Y = 1,620 + 0,234X_1 + 0,146X_2 + 0,459X_3$$

1. Konstanta menghasilkan nilai sebesar 1,620, artinya jika setiap variabel bebas, seperti kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol (0), maka semangat kerja (Y) memiliki nilai sebesar 1,620.
2. Koefisien regresi yang dihasilkan kepemimpinan (X_1) sebesar 0,234, artinya apabila kepemimpinan (X_1) bertambah senilai satu satuan, maka semangat kerja (Y) akan meningkat senilai 0,234 satuan.

3. Koefisien regresi yang dihasilkan komunikasi (X_2) sebesar 0,146, artinya apabila komunikasi (X_2) bertambah senilai satu satuan, maka semangat kerja (Y) akan meningkat senilai 0,146 satuan.
4. Koefisien regresi yang dihasilkan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,459, artinya apabila lingkungan kerja (X_3) bertambah senilai satu satuan, maka semangat kerja (Y) akan meningkat senilai 0,459 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen seperti kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan dapat diterima sebagai model penelitian serta mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja (Y). F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $df = (n - k) - Y = (52 - 3) - 1 = 48$ adalah 2,80.

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 55.541 | 3 | 18.514 | 38.257 | .000 ^b |
| ¹ Residual | 23.229 | 48 | .484 | | |
| Total | 78.769 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Semangat.Kerja.Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja.X3, Komunikasi.X2, Kepemimpinan.X1

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,257 > 2,80$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja (Y) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = n - k = 52 - 3 = 49 = 2,009$.

Coefficients^a

| Model | t | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| (Constant) | 1.083 | .284 |
| Kepemimpinan.X1 | 2.300 | .026 |
| Komunikasi.X2 | 2.191 | .033 |
| Lingkungan.Kerja.X3 | 3.541 | .001 |

a. Dependent Variable:
Semangat.Kerja.Y

Uji parsial (uji-t) pertama dilakukan terhadap variabel kepemimpinan (X_1), menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,026 < 0,05$), artinya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Uji parsial kedua (uji-t) dilakukan terhadap variabel komunikasi (X_2), menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,191 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,033 < 0,05$), artinya komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Uji parsial ketiga (uji-t) dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja (X_3), menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,541 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), artinya lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan uji parsial (uji-t) pertama, kedua dan ketiga, dapat disimpulkan bahwa uji parsial ketiga atau variabel lingkungan kerja (X_3) adalah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja (Y) karena menghasilkan nilai t_{hitung} ($3,541$) tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Indikator hasil ditentukan melalui nilai *Adjusted R Square*, yaitu nilai yang dipakai apabila dalam suatu penelitian menggunakan tiga atau lebih variabel bebas

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .840 ^a | .705 | .687 | .696 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja.X3, Komunikasi.X2, Kepemimpinan.X1

b. Dependent Variable: Semangat.Kerja.Y

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,687, artinya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 68,7% ($0,687 \times 100\%$) sedangkan 31,3% selebihnya dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Sehingga koefisien yang dihasilkan oleh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja adalah baik atau akurat karena menghasilkan rasio $> 50\%$.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji-F), secara simultan kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,257 > 2,80$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Andy Riawan (2014) bahwa hasil uji-F, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,227 > 3,12$), artinya secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja, I Made Kusuma (2017), lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($74,316 > 3,19$), Muhammad Syamsu Rizal (2020), nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,647 > 3,10$), artinya beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, Ni Luh Sri Widani (2018), secara simultan kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($89,298 > 3,19$) serta Widiantari (2015), nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,027 > 3,20$), artinya secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji-t), kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan (Y) dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,026 < 0,05$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut teori yang disampaikan Sutrisno (2016), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Para pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan terlihat seperti tidak mendapatkan dukungan moril ketika camat tidak berada di kantor karena kunjungan kerja baik didalam maupun di luar kota sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Secara analisis regresi linear berganda, kepemimpinan menghasilkan nilai positif sehingga setiap terjadinya penambahan kepemimpinan, maka semangat kerja akan meningkat dan didukung hasil uji parsial dimana kepemimpinan signifikan mempengaruhi semangat kerja, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Andy Riawan (2014) bahwa hasil uji-t (parsial), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,747 > 1,994$), artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja serta Widiantari (2015), kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,245 > 2,011$).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji-t), komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan (Y) dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,191 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,033 < 0,05$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut teori yang disampaikan Mulyana (2005). komunikasi adalah kegiatan penyampaian pesan melalui seseorang kepada orang lain maupun satu pihak ke pihak lain dengan tujuan menyebarluaskan pesan. Komunikasi antar pegawai ASN tidak berjalan optimal. Hal ini ditunjukkan dari sistem kerja secara individualis yang dilakukan setiap pegawai pada masing-masing bagian atau seksi di Kantor Camat Tanjungbalai Selatan.

Nilai positif yang dihasilkan komunikasi melalui regresi linear berganda menghasilkan peningkatan terhadap semangat kerja serta signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja melalui pengujian secara parsial sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh secara parsial komunikasi terhadap semangat kerja dapat dibuktikan dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Muhammad Syamsu Rizal (2020) bahwa hasil uji-t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,633 > 1,986$), artinya komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja serta Ni Luh Sri Widani (2018) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,632 > 1,677$).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji-t), lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai ASN Kantor Camat Tanjungbalai Selatan (Y) dengan menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,541 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut teori yang disampaikan Handoko (2015), lingkungan kerja adalah peralatan kerja yang digunakan pekerja dan berada pada ruangan atau tempat kerjanya ditambah dengan hubungan internal di setiap anggota kerja seperti komunikasi dan kerja sama tim. Suasana kantor terlihat sepi ketika selesai jam istirahat atau sekitar pukul 13.30 hingga 15.00 karena para pegawai ASN terlihat tidak memberi pelayanan kepada masyarakat yang datang langsung ke Kantor Camat Tanjungbalai Selatan dengan alasan kendala jaringan (*server*).

Lingkungan kerja signifikan mempengaruhi semangat kerja melalui pengujian secara parsial dan sejalan dengan analisis regresi linear berganda bahwa nilai positif yang dihasilkan lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja, maka hipotesis yang disampaikan di awal penelitian yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja telah dibuktikan dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Kusuma (2017) bahwa hasil uji parsial (uji-t), lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,173 > 1,999$) serta Widiyanti (2015), lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,712 > 2,011$).

SIMPULAN

1. Hasil uji simultan (uji-F), secara simultan kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,257 > 2,80$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil uji-t (uji parsial), kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,300 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,026 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, komunikasi (X_2) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,191 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,033 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak serta lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,541 > 2,009$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil uji- R^2 , nilai *adjusted R square* sebesar 0,687, artinya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan semangat kerja sebesar 68,7%, sedangkan 31,3% selebihnya dijelaskan variabel lain seperti gaji, insentif, kedisiplinan, kerja sama tim dan beberapa yang tidak termasuk pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, Pangaribuan. 2010. *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Edisi Kedua, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mundrajad. 2013. *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Cetakan Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 2010. *Perencanaan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Bandung: Mandar Maju.
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas, Bandung: Pustaka Setia.
- Sutama. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK dan R&D*. Sukoharjo: Fairuz Media.
- Sutrisno, Eddy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usman, Husaini. 2016. *Pengantar Statistika Penelitian (Metode dan Aplikasi)*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibisono, Dermawan. 2014. *Metode Penelitian dan Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Widjaja, Tunggal Amin. 2008. *Dasar-dasar Customer Relationship Management (CRM)*. Edisi Pertama, Jakarta: Harvindo.