

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERUMAHAN KEMENTERIAN PUPR

TRACY TENINABENUA
IDA FARIDA

Trisakti School of Management
Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia

tracytenina.tt@gmail.com
hj.idafaridase@gmail.com

Received: September 14, 2023; Revised: November 3, 2023; Accepted: November 27, 2023

Abstract: *The purpose of this study was to examine the effect and nature of the relationship between work enthusiasm and three influences, namely communication, motivation and physical work environment on work enthusiasm. This research was conducted at the Secretariat of The Directorate General of Housing, Ministry Of PUPR. The research method used in this research is descriptive research and causal research. The sample in this study found 54 employees using non-probability sampling technique. Where the data comes from primary data collected through a questionnaire with a Likert scale. And the data analysis method in this study is multiple linear regression. The results showed that Communication, Motivation and Physical Work Environment had a positive effect on Work Enthusiasm.*

Keywords: *Communication, Motivation, Physical Work Environment, and Work Enthusiasm*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dan sifat hubungan antarasemangat kerja dengan tiga pengaruh yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan Kementerian PUPR. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Sampel pada penelitian ini berjumlah 54 karyawan dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Dimana data bersumber dari data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner dengan skala Likert. Dan metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pegawai.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting ketika merencanakan suatu kemajuan suatu negara. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga

Bab I Pasal 1 Permen PUPR No.

13 Tahun 2020 menyatakan bahwa kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kementerian PUPR terdiri dari beberapa susunan organisasi salah satunya adalah Sekretariat Direktorat Jenderal. Sekretariat Direktorat Jenderal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Sekretariat Direktorat Jenderal dipimpin oleh Sekretaris Jenderal. (Bab IV Pasal 7 Permen PUPR No. 13 Tahun 2020). Sekretariat Direktorat Jenderal mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian. (Bab IV Pasal 8 Permen PUPR No. 13 Tahun 2020).

Dalam sebuah kementerian tentunya tidak

harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

terlepas dari manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu kementerian karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan kegiatan di dalam pemerintahan. Menciptakan sumber daya manusia yang optimal perlu mendapat perhatian untuk membantu kementerian dalam mencapai tujuannya. Memperhatikan dan membangun semangat kerja pegawai di kementerian adalah sesuatu yang dapat dilakukan kementerian.

Penelitian sejenis mengenai semangat kerja telah banyak diteliti, seperti dilakukan oleh [Franky et al. \(2020\)](#), [Ni Putu et al. \(2019\)](#), [Dewi et al. \(2017\)](#), [Luh Putu et al. \(2019\)](#), [Anda Yani et al. \(2020\)](#), [Ni Luh Sri Widani \(2018\)](#), [Nur Baiy et al. \(2018\)](#), [Tjokorda et al. \(2021\)](#), [Fachriyan et al. \(2021\)](#), [Kadek et al. \(2021\)](#).

Dari segi semangat kerja, salah satu tolak ukur semangat kerja pegawai dapat dilihat dari hasil absensi kerja pegawai tahun 2020-2021

Tabel 1.1
Rekap Absensi Tidak Hadir Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, KementerianPUPR

	Tahun 2021			Tahun 2022		
	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Absen	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Absen
Januari				50	15	118 hari
Februari	55	16	114 hari	50	10	88 hari
Maret	55	10	75 hari	54	16	135 hari
April	55	9	50 hari	54	20	193 hari
Mei	55	15	116 hari	54	12	120 hari
Juni	52	12	98 hari	54	14	100 hari
Juli	52	11	85 hari	54	19	126 hari
Agustus	52	10	90 hari	54	11	90 hari
September	50	15	105 hari			
Oktober	50	13	96 hari			
November	50	14	101 hari			
Desember	50	18	112 hari			

Sumber : bravo.pu.go.id tahun 2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat tingginya tingkat ketidakhadiran. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat tingginya tingkat ketidakhadiran pada tahun 2022 pada bulan April. Tingkat ketidakhadiran yang paling tinggi berada pada bulan April tahun 2022 yaitu sebanyak 20 pegawai dan 193 hari absensi ketidakhadiran. Ketidakhadiran terjadi karena setiap pegawai memiliki alasan dan keterangan mengapa tidak masuk kerja. Adapun hal – hal yang menyebabkan pegawai tidak masuk kerja antara lain karena sakit, mengambil cuti bulanan / tahunan, cuti melahirkan, perjalanan dinas, keluarga meninggal dan adapun tanpa keterangan

apa pun. Berdasarkan data yang dapat dilihat tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi, memiliki semangat kerja yang rendah dalam bekerja yang dapat mempengaruhi ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta kedisiplinan kerja. Menurut [Widani \(2018\)](#) dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau pegawai merasa betah bekerja dengan demikian kecil kemungkinan pegawai pindah bekerja.

Tabel 1. 2
Identifikasi Permasalahan Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan,
Kementerian PUPR

No	Identifikasi Permasalahan
1.	Terdapat kendala dalam aplikasi kerja seperti SAKTI, E-Kinerja dan Bravo untuk melakukan tugas pekerjaan yang menjadikan kurang efektif bekerja.
2.	Terdapat kelambatan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan kendala dalam kinerja pegawai, karena pekerjaan satu pegawai dengan pegawai lainnya saling mempengaruhi.
3.	Kurangnya pengawasan berkala pada masa pandemi covid-19, mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja.
4.	Kurangnya sinergi antar divisi satu dengan yang lain

Sumber: wawancara dengan bagian kepegawaian dan umum tahun 2022

Pada tabel 1.2 berdasarkan dari hasil wawancara dengan bagian kepegawaian dan umum tahun 2022 adanya kendala dalam komunikasi yaitu kurangnya informasi atau penjelasan juga dapat mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan serta dalam pemilihan kata untuk berkomunikasi harus tepat dan disesuaikan dengan suasana sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan ketersinggungan yang bisa membuat hubungan interpersonal antar pegawai menjadi kurang baik. Menurut [Andriani et al. \(2017\)](#) komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan maka pegawai akan lebih semangat bekerja.

Dari segi motivasi, kementerian mampu menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan seperti tidak merendahkan antar pegawai walaupun berbeda jabatan, makan bersama saat jam istirahat, karena itu pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dari segi lingkungan kerja fisik, kementerian mampu memberikan fasilitas kerja yang memadai, seperti komputer, penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara yang lancar namun dalam ruang kerja masih terdapat penataan berkas – berkas yang masih kurang rapih membuat ruang gerak ditempat kerja menjadi terbatas. Berdasarkan uraian diatas, dilakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui apakah faktor- faktor seperti komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Teoritis Semangat

Kerja

Menurut [Franky et al. \(2020\)](#), Semangat kerja adalah mengerjakan pekerjaan yang dipercayakan kepada pegawai sedemikian rupa sehingga pekerjaan itu selesai tepat waktu.

Komunikasi

Menurut [Kadek Arik et al. \(2018\)](#), Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang berinteraksi satu sama lain dilingkungan kerja. Komunikasi dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini telah diungkapkan dalam hasil penelitian [Franky et al. \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Ha1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada SetditjenKementerian PUPR.

Motivasi

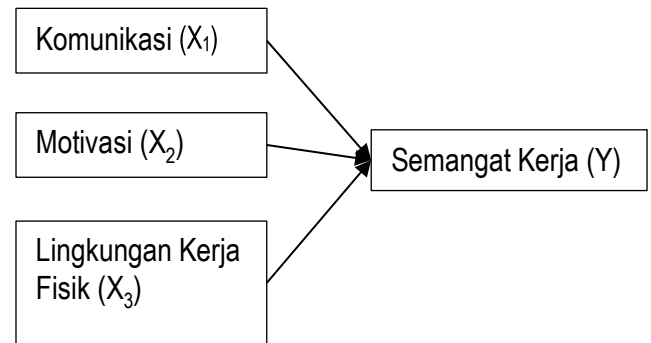
Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku ke arah pencapaian tujuan atau perilaku yang berorientasi pada tujuan. [Tjokorda Istri et al. \(2021\)](#). Motivasi dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini telah diungkapkan dalam penelitian [Ni Putu Intan \(2019\)](#) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

Ha2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada Setditjen Kementerian PUPR.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan, pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan [Luh Putu Octaviani \(2019\)](#). Lingkungan Kerja Fisik dapat berpengaruh terhadap semangat kerja, hal ini telah diungkapkan dalam hasil penelitian [Nur Baity Jannah et al. \(2020\)](#) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja.

Ha3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Setditjen Kementerian PUPR.



Gambar 2.1
Model Penelitian

Hipotesis:

Ha1: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada Setditjen Kementerian PUPR.

Ha2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada Setditjen Kementerian PUPR.

Ha3: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada Setditjen Kementerian PUPR.

Model Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dan sifat hubungan antara semangat kerja dengan tiga pengaruh yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan jumlah sampel 54 pegawai dengan metode yang

digunakan penyebaran kuesioner. Pengukurannya menggunakan skala Likert untuk mengukur gejala-gejala sosial seperti, perilaku, opini, dan cara pandang seseorang dan kelompok mengenai gejala sosial. [Sugiyono \(2019:146\)](#). Skala Likert ini memiliki 5 kategori respon, dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

Hasil Pengujian Karakteristik

Responden

Penelitian ini memiliki karakteristik responden berupa data pribadi responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Skala	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki – laki	24
	Perempuan	30
Usia	20-25 Tahun	1
	26-30 Tahun	12
	31-35 Tahun	17
	<35 Tahun	24
Pendidikan	SMA	4
	D3	3
	S1	43
	S2	4
Lama Bekerja	>1 Tahun	7
	2-4 Tahun	22
	5-7 Tahun	15
	>8 Tahun	10

Sumber: Hasil Pengelolaan Data

Tabel 4. 2
Statistik Deskriptif Semangat Kerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	n	Min	Max	Mean
Semangat Kerja Pegawai_01	54	1	5	3,96
Semangat Kerja Pegawai_02	54	1	5	3,78
Semangat Kerja Pegawai_03	54	1	5	3,76
Semangat Kerja Pegawai_04	54	2	5	3,85
Semangat Kerja Pegawai_05	54	1	5	3,89
Mean Semangat Kerja Pegawai				3,84

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa nilai rata-rata hasil pernyataan responden untuk variabel semangat kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 3,84. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral dari seluruh pernyataan di dalam variabel semangat kerja pegawai (Y).

Tabel 4. 3
Statistik Deskriptif Komunikasi (X₁)

Item Pernyataan	n	Min	Max	Mean
Komunikasi_01	54	1	5	3,63
Komunikasi_02	54	2	5	3,81
Komunikasi_03	54	2	5	3,89
Komunikasi_04	54	2	5	3,83
Komunikasi_05	54	3	5	3,91
Mean Komunikasi				3,81

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan tabel 4.3 bahwa nilai rata-rata hasil pernyataan responden untuk variabel komunikasi (X₁) yaitu sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral dari seluruh pernyataan di dalam variabel komunikasi (X₁).

Tabel 4. 4
Statistik Deskriptif Motivasi (X₂)

Item Pernyataan	n	Min	Max	Mean
Motivasi_01	54	1	5	3,48
Motivasi_02	54	1	5	3,02
Motivasi_03	54	1	5	3,22
Motivasi_04	54	1	5	3,41
Mean Motivasi				3,28

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan tabel 4.4 bahwa nilai rata-rata hasil pernyataan responden untuk variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 3,28. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral dari seluruh pernyataan di dalam variabel motivasi (X_2).

Tabel 4. 5
Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Item Pernyataan	n	Min	Max	Mean
Lingkungan Kerja Fisik_01	54	1	5	3,89
Lingkungan Kerja Fisik _02	54	1	5	3,70
Lingkungan Kerja Fisik_03	54	2	5	3,78
Lingkungan Kerja Fisik_04	54	2	5	3,93
Lingkungan Kerja Fisik_05	54	2	5	3,67
Lingkungan Kerja Fisik _06	54	1	5	3,74
Lingkungan Kerja Fisik _07	54	2	5	3,93
Mean Lingkungan Kerja Fisik				3,81

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan tabel 4.5 bahwa nilai rata-rata hasil pernyataan responden untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_3) yaitu sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden netral dari seluruh pernyataan di dalam variabel lingkungan kerja fisik (X_3).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai (Y)

Variabel Dependen (Y)	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel (df=n- 2)	Keterangan
Semangat Kerja Pegawai_01	0,561	0,2681	VALID
Semangat Kerja Pegawai _02	0,714	0,2681	VALID
Semangat Kerja Pegawai _03	0,707	0,2681	VALID
Semangat Kerja Pegawai _04	0,603	0,2681	VALID
Semangat Kerja Pegawai _05	0,596	0,2681	VALID

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan variabel semangat kerja pegawai lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa pernyataan item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Komunikasi (X₁)

Variabel Dependen (Y)	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel (df=n-2)	Keterangan
Komunikasi_01	0,798	0,2681	VALID
Komunikasi_02	0,759	0,2681	VALID
Komunikasi_03	0,593	0,2681	VALID
Komunikasi_04	0,765	0,2681	VALID
Komunikasi_05	0,478	0,2681	VALID

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan variabel komunikasi lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa pernyataan item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Variabel Dependen (Y)	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel (df=n-2)	Keterangan
Motivasi_01	0,777	0,2681	VALID
Motivasi_02	0,694	0,2681	VALID
Motivasi_03	0,615	0,2681	VALID
Motivasi_04	0,776	0,2681	VALID

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Dari tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan variabel motivasi lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa pernyataan item tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Variabel Dependen (Y)	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel (df=n-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik_01	0,611	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_02	0,618	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_03	0,560	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_04	0,678	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_05	0,739	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_06	0,775	0,2681	VALID
Lingkungan Kerja Fisik_07	0,456	0,2681	VALID

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja fisik lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menandakan bahwa pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

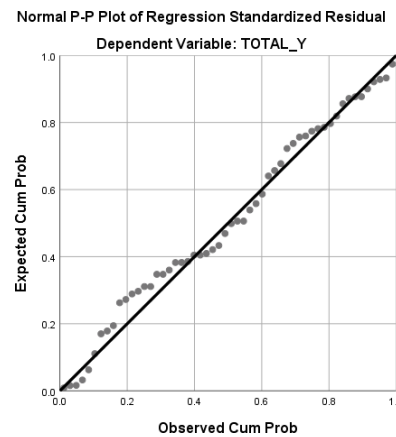
Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Batas = 0,6	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	5	0,632	0,6	Reliabel
Komunikasi (X1)	5	0,718	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	4	0,674	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	7	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa semua variabel independen Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan variabel dependen Semangat Kerja Pegawai memiliki hasil nilai *Cronboach Alpha* $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian yang valid dinyatakan reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Hasil Uji Normalitas

Metode Grafik



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil Pengelolaan Data

Pada gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal.

Metode Non Grafik

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak, yang berarti data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

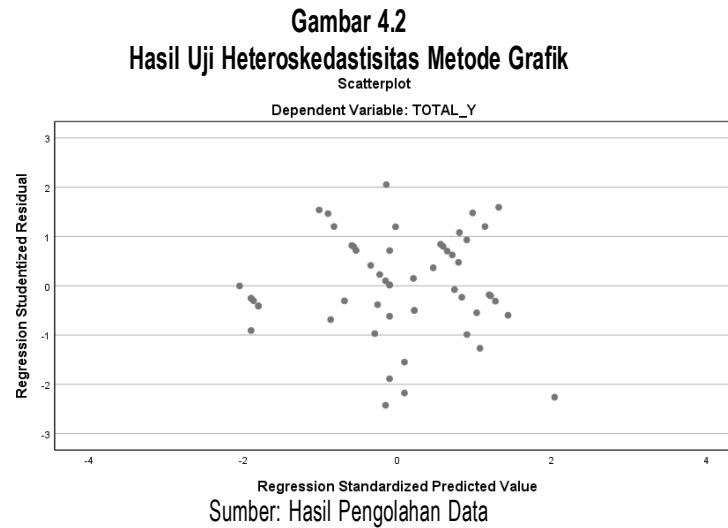
Tabel 4. 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Komunikasi (X_1)	0,575	1,739	Tidak Terjadi Mutikolinearitas
Motivasi (X_2)	0,539	1,855	Tidak Terjadi Mutikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,713	1,403	Tidak Terjadi Mutikolinearitas

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 dengan metode VIF bahwa nilai tolerance variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,650 dengan nilai VIF sebesar 1,593, nilai tolerance variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,978 dengan nilai VIF sebesar 1,022, nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,658 dengan nilai VIF sebesar 1,520. Maka nilai tolerance $X_1, X_2, X_3 > 0,1$ dan nilai VIF $X_1, X_2, X_3 < 10$, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data baik untuk digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik



Berdasarkan gambar 4.2 grafik heteroskedastisitas (scatterplot), terlihat menyebar secara acak, tidak terbentuk pola, dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Metode Non Grafik

Tabel 4. 13
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,424	0,05	Tidak terjadi heteroskedastistas
Motivasi (X_2)	0,518	0,05	Tidak terjadi heteroskedastistas
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,750	0,05	Tidak terjadi heteroskedastistas

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan uji heteroskedastisitas metode non grafik uji *glejser* pada table 4.13 menunjukkan bahwa *Sig.* > 0,05 sehingga variabel yaitu kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

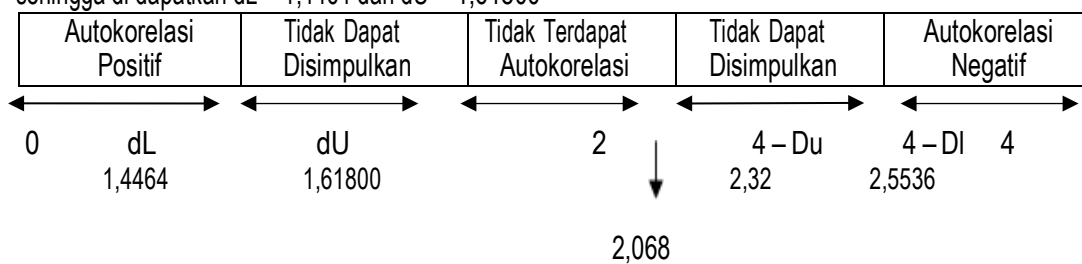
Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	0,467	0,218	0,171	1,315	2,068

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.14 menghasilkan *Durbin Watson* sebesar 1,996. Nilai tersebut dibandingkan dengan tabel D-W dengan jumlah sampel yaitu 54, jumlah variabel independen (k) yaitu 3, sehingga di dapatkan $dL = 1,4464$ dan $dU = 1,61800$



Berdasarkan hasil uji Durbin Watson pada gambar 4.8 di atas bahwa nilai $D-W = 2,068$ ($2,068 < 2,32$) maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji Koefisien

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien (r) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Model	r	Adjusted R Square
1	0,853	0,711

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil uji *Koefisien Korelasi* (r) dan *Koefisien Determinasi* (r^2) pada tabel 4.15 diketahui hasil *Coefficient Correlation* (r) sebesar 0,853 yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang sedang terhadap semangat

kerja. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 71,1% variasi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik sisanya sebesar 28,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Hasil Uji Linear Berganda

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Linear Berganda Variabel Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i> ^b	<i>Sig.</i>
(Constant)	-0,245	0,899
X ₁	0,625	0,000
X ₂	0,243	0,028
X ₃	0,164	0,032

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

- Artinya apabila nilai komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik adalah 0, maka nilai semangat kerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,245.
- Koefisien regresi komunikasi = 0,625
Setiap kenaikan satu satuan komunikasi akan meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR sebesar 0,625 satuan, apabila nilai motivasi dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi = 0,243
Setiap kenaikan satu satuan motivasi akan meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR sebesar 0,094 satuan, apabila nilai komunikasi dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja fisik = 0,164
Setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR sebesar -0,164 satuan, apabila nilai komunikasi dan motivasi dianggap konstan.

Hasil Uji F

Tabel 4. 17 Hasil ANOVA

Model	F	<i>Sig.</i>
1	44,509	0,000

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Pada tabel 4.17 dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 4,644 sedangkan nilai F_α sebesar 2,79 dan nilai F_α diperoleh dengan mempertimbangkan nilai df₁ = 3 dan df₂ dengan rumus $df_2 = 54 - 3 - 1 = 50$ serta nilai $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung (44,509) \geq F_{tabel} (2,79), sehingga dapat disimpulkan bahwa model termasuk kriteria Fit.

Berdasarkan hasil uji anova pada tabel 4.16 diketahui bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model fit dapat digunakan dalam penelitian

Hasil Hipotesis (Uji t)

Tabel 4. 18
Hasil Regresi Sederhana antara Variabel Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients b</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	-0,245	-0,128	0,899
X1	0,625	5,888	0,000

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil regresi sederhana antara variabel komunikasi terhadap semangat kerja pada tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *sig.* yaitu 0,000 dimana nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Menurut *t* tabel yang memiliki nilai 2,008 lebih kecil dari *t* hitung yaitu 5,888 maka nilai *t*

hitung > *t* tabel yaitu 5,888 > 2,008. Nilai *t* tabel diperoleh dari *table distribution t* dengan mempertimbangkan nilai *df* = 50 dengan rumus ($df = n - k - 1$) jika dimasukan angkanya menjadi $df = 54 - 1 - 1 = 52$ dengan nilai $\alpha/2 = 0,025$. Maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu variabel komunikasi terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Tabel 4. 19
Hasil Regresi Sederhana antara Variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients b</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	-0,245	-0,128	0,899
X ₂	0,243	2,259	0,028

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil regresi sederhana antara variabel motivasi terhadap semangat kerja pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai *sig.* yaitu 0,028 dimana nilai tersebut < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Menurut *t* tabel yang memiliki nilai 2,008 yang lebih kecil dari *t* hitung yaitu 2,259 maka nilai *t* hitung < *t* tabel yaitu 2,008

< 2,259 Nilai *t* tabel diperoleh dari *table distribution t* dengan mempertimbangkan nilai *df* = 50 dengan rumus ($df = n - k - 1$) jika dimasukan angkanya menjadi $df = 54 - 1 - 1 = 52$ dengan nilai $\alpha/2 = 0,025$. Maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu variabel motivasi terdapat pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Tabel 4. 20
Hasil Regresi Sederhana antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja

Variabel	Unstandardized Coefficients b	t	Sig.
(Constant)	-0,245	-0,128	0,899
X ₃	0,164	2,210	0,032

Sumber: Analisa data, hasil pengelolaan statistik

Berdasarkan hasil regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pada tabel 4.20 diketahui bahwa nilai sig. yaitu 0,032 dimana nilai tersebut $0,032 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Menurut t tabel yang memiliki nilai 2,008 lebih kecil dari t hitung yaitu 2,210, sehingga

nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,210 > 2,008$ Nilai t tabel diperoleh dari *table distribution t* dengan mempertimbangkan nilai df = 50 dengan rumus ($df = n-k-1$) jika dimasukkan angkanya menjadi $df = 54-1-1 = 52$ dengan nilai $\alpha/2 = 0,025$. Maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu variabel lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR.

Penutup Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari penelitian yang telah peneliti lakukan terkait pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR maka penelitimenyimpulkan bahwa :

1. Hasil uji hipotesis I

Ha1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR. Hal ini sesuai dengan penelitian pada jurnal utama bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai.

2. Hasil uji hipotesis II

Ha2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian pada jurnal utama bahwa Motivasi terdapat pengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai.

3. Hasil uji hipotesis III

Ha3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan, Kementerian PUPR. Hal ini sesuai dengan penelitian pada jurnal utama bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan hanya mencakup 3 variabel yaitu Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik.
2. Autokorelasi Durbin Watson tidak dapat disimpulkan pada uji asumsi klasik.
3. Sampel yang digunakan hanya berjumlah 54 orang pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perumahan.
4. Akibat pandemi virus Covid-19 yang mewabah di Indonesia, keterbatasan waktu, tenaga dan biaya serta letak lokasi yang jauh membuat penelitian ini berdampak hanya beberapa kali dapat melakukan observasi secara langsung.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disampaikan, peneliti memiliki beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan oleh kementerian dan peneliti

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Menambahkan variabel independen dalam penelitian yang dianggap memiliki pengaruh terhadap semangatkerja.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian yang digunakan, agar

yang ingin melakukan penelitian serupa

Bagi Kementerian

1. Kementerian diharapkan meningkatkan komunikasi dalam penyampaian tugas serta memberikan informasi yang lebih mudah dan dipahami agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan sehingga semangat kerja yang dimiliki oleh seluruh anggota pegawai meningkat.
2. Kementerian diharapkan meningkatkan motivasi dengan memberikan pekerjaan atau penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai menjadi lebih optimis, dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan semangat kerja pegawai meningkat.
3. Kementerian diharapkan meningkatkan lingkungan kerja fisik pada pegawai dengan penataan ruang serta kebersihan lingkungan yang baik agar pegawai dapat merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga semangat kerja pegawai meningkat.

dapat mewakili populasi dengan baik.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan obyek penelitian yang berbeda dan melakukan observasi secara langsung untuk dapat mengetahui dengan lebih tepat situasi dan kondisi di dalam obyek penelitian.

REFERENCES:

- Anderson, R. D., Sweeny, J. D., Williams, A. T., Freeman, J., Shoesmith, E. 2018. *Statistics for Business and Economics*, 3rd Edition. Canada: NelsonEducation. Ltd.
- Andriani, D., Prasajo, H. B., & Efendi, M. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK 1 Islam Taruna Krebung - Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 3(2), 85-158.
- Dewi, C. I. P. N., & Dewi, K. S. A. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ayu SariPertiwi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12),7093-7114.
- Dharmayanti, I. T., Kawiana, P. G. I., & Astrama, M. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat KerjaKaryawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 248- 264.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Jannah, B. N., Sujana. N. I., Zukhri, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1),316-325.
- "Jenis-Jenis PNS yang Harus Anda Ketahui!". *Kumparan.com*, 11 September 2020, <https://kumparan.com/berita-update/jenis-jenis-pns-yang-harus-anda-ketahui-1uBAz0EAA7I>.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok:PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kurniawati, Ni Putu A. T., Paramanda, N., & Dewi, A. A. I. K. G. (2023). *The Effect Communication, Work Motivation and Physical Work Environment on Employee Work Spirit at Puri Sukawati Tourism Destination*. 6,1596-1599.
- Octaviani, P. L., & Suana, W. I. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12),7115-7133. "Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS)". *jejakpendidikan.com*, 25 April 2018, <http://www.jejakpendidikan.com/2018/04/pengertian-pegawai-negeri-sipil-pns.html>
- Pratama, Frangky., Maliah., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM TirtaBetuah Banyuasin. *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal*, 2(2),93-104.
- Sari, O. A. K., Sunata, M. I., & Sumerta, E. K. I. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene HotelKuta. *Journal Research of Management (JARMA)*, 3(1),1-7.
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2016). *Research Methods for Business: a skill- building approach seventh edition*. United Kingdom: Willey.
- Sugara, Frangky., Adji, S., & Chamidah., S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri DanaAbadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, (4)1,46- 57.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta, CV.
- Sugiyono, P.D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ©2019, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Widani, S. L. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal PendidikanEkonomi Undiksha*, 10(1),24-33.
- Yani, A., Bake, J., & Sahrun. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) AreaKabupaten Buton Utara. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2),510-521.