

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat I KEMENDIKBUDRISTEK

¹Hamidah Tamara Komna, ²Rinaldi, ³Rufial, ⁴Ruwaida
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta

E-mail: hamidah_tamara_20@upi-yai.ac.id, rinaldi@upi-yai.ac.id, rufial@upi-yai.ac.id, ruwaida@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat I Kemendikbudristek. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, menggunakan metode deskriptif dengan metode pengumpulan data wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan 70 responden diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis statistik menggunakan program SmartPLS 4.0 dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dibuktikan nilai t-statistik sebesar $2.012 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.044 < 0.05$. 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2.170 > 1.96$ dan p-value sebesar $0.030 < 0.05$. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t-statistik $6.057 > 1.96$ dan p-value $0.000 < 0.005$.

Kata kunci : *Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, communication and work environment on the morale of employees of the Inspectorate I Kemendikbudristek. This research applies a quantitative approach, using descriptive methods with data collection methods of interviews and questionnaires. The sample used 70 respondents taken using a saturated purposive sampling technique. Statistical analysis using the SmartPLS 4.0 program with the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The results showed that: 1) Motivation has a positive and significant effect on employee morale, evidenced by a t-statistic value of $2.012 > 1.96$ and a p-value of $0.044 < 0.05$. 2) Communication has a positive and significant effect on employee morale, as evidenced by the t-statistic value of $2.170 > 1.96$ and a p-value of $0.030 < 0.05$. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee morale, as evidenced by the t-statistic value of $6.057 > 1.96$ and a p-value of $0.000 < 0.005$.

Keyword : *Motivation, Communication, Work Environment and Work Morale*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia berfungsi untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Di era global saat ini, organisasi dituntut untuk terus mengelola sumber daya manusia yang ada dengan efektif serta efisien sehingga mampu memperoleh harapan yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan gagasan (Rohma & Rinaldi, 2023) organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan tugasnya, tetapi juga mampu melebihi ekspektasi. Mereka harus memiliki kemampuan untuk bersaing dengan kompetitor tanpa mengganggu orang lain dan memberikan kinerja terbaik yang melebihi harapan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, organisasi senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui semangat kerja karyawannya.

Menurut Hani dalam (Widyanti & Imron, 2023) semangat kerja dipengaruhi oleh banyak hal, seperti kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, keterlibatan lingkungan fisik, kesehatan dan keselamatan. Sehubungan dengan faktor semangat kerja, motivasi sangat penting untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja agar dapat berkembang dengan baik dikalangan para pegawai. Menurut (Sari, 2020) motivasi bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi untuk menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh gairah. Hasil penelitian (Pratiwi & Netra, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan faktor semangat kerja karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan komunikasi yang baik dan

kerjasama yang efektif. Menurut (Kanwal, et al., 2021) komunikasi merupakan cara orang dalam menyampaikan data, inspirasi, tanggapan, usulan dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan orang lain itu dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian yang dilakukan (Sugara, Adji, & Chamidah, 2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja, pegawai akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar jika memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Menurut (Lukan, et al., 2022) lingkungan kerja merupakan serangkaian sikap dalam menggambarkan situasi kegiatan yang dapat diukur berdasarkan anggapan bersama dari para individu atau pegawai yang hidup dalam kelompok. Hasil penelitian (Supri, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Dalam penyelenggaraan pelayanan publik swasta maupun pemerintahan dapat dilihat seberapa baik mereka dalam memberikan pelayanan. Pelayanan yang prima adalah kualitas pelayanan yang diinginkan oleh semua pihak. Untuk mencapainya, maka semangat kerja pegawai harus ditingkatkan.

Table 1. Survei Awal Semangat Kerja

| No | Indikator | Butir Pernyataan | Skor | Standar Skor |
|----|-------------------------------|--|------|--------------|
| 1 | Senang bekerja di perusahaan | Saya senang melakukan kerja sama dengan sesama rekan kerja di perusahaan | 95 | 105 |
| 2 | Melaksanakan pekerjaan sesuai | Saya mampu menyelesaikan | 97 | 105 |

| No | Indikator | Butir Pernyataan | Skor | Standar Skor |
|----|--|--|------|--------------|
| | waktu yang ditentukan | pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan | | |
| 3 | Cuti | Saya tidak pernah mengambil cuti diluar hak cuti yang telah ditetapkan | 88 | 105 |
| 4 | Sakit | Saya tidak pernah absen karena sakit lebih dari 3x dalam waktu 1 bulan | 86 | 105 |
| 5 | Tidak menunda pekerjaan dengan sengaja | Saya tidak pernah menunda pekerjaan dengan sengaja | 98 | 105 |
| 6 | Setia pada perusahaan | Saya tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan | 93 | 105 |
| 7 | Alfa | Saya tidak pernah absen tanpa adanya keterangan (alfa) | 97 | 105 |
| 8 | Keterlambatan | Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan | 87 | 105 |
| 9 | Senang bekerja di | Saya selalu senang dan bangga | 91 | 105 |

| No | Indikator | Butir Pernyataan | Skor | Standar Skor |
|----|------------------------------|---|------|--------------|
| | perusahaan | bekerja di perusahaan | | |
| 10 | Hubungan kerja yang harmonis | Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja | 97 | 105 |
| 11 | Ketenangan dalam bekerja | Saya merasa tenang ketika bekerja di dalam lingkungan perusahaan | 70 | 105 |
| 12 | Kepuasan kerja | Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya kerjakan | 72 | 105 |
| 13 | Mempercepat pekerjaan | Saya fokus pada satu tugas di satu waktu agar pekerjaan lebih cepat selesai | 77 | 105 |
| 14 | Kenyamanan dalam bekerja | Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan | 78 | 105 |

Sumber: Survei Awal 2024

Dari hasil pra survey dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan di Inspektorat I KemendikbudSITEK dilihat dari nilai tiap-tiap indikator semangat kerja menghasilkan skor yang berada dibawah standar skor (Zikmund, Babin, Griffin, & Carr, 2010).

Berdasarkan latar belakang diatas yang terkait semangat kerja maka penulis meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat I KEMENDIKBUDRISTEK”

2. LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Syafrizal, 2021) semangat kerja merupakan keadaan dimana seseorang memiliki kemampuan menunjang dirinya untuk menyelesaikan tugasnya lebih cepat dan lebih baik di perusahaan. Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) semangat kerja adalah hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di instansi manapun, semangat kerja menggambarkan perasaan senang yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama dan lingkungan kerja yang mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Menurut Nitisemito dalam (Syafrizal, 2021) dimensi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- Naiknya produktivitas karyawan
- Tingkat absensi rendah
- Tingkat keluar masuk karyawan
- Berkurangnya kegelisahan

Motivasi

Menurut (Diwyarthi, et al., 2022) motivasi adalah keinginan yang ada dalam diri setiap orang atau individu. Hal ini dapat dipengaruhi dari dalam diri sendiri atau dari sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya. Menurut (Apsari & Syarif, 2022) motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut McClelland dalam (Ridho, 2020) setiap orang memiliki keinginan untuk mencapai prestasi dan ada banyak cara yang ditempuh seseorang untuk mencapainya. Usaha yang harus dilakukan untuk mencapai prestasi yang diinginkan berkorelasi tinggi.

Menurut McClelland dalam (Ramadhan & Wahyuni, 2019) terdapat dimensi motivasi kerja yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi
- Kebutuhan akan afiliasi
- Kebutuhan akan kekuasaan

Komunikasi

Menurut (Nuramdhani & Mahanani, 2023) komunikasi merupakan proses pertukaran data interaktif antara informan atau narasumber, komunikasi berfungsi sebagai tempat bertukar informasi di dalam perusahaan. Menurut Effendy dalam (Sihabuddin & Hamidah, 2022) komunikasi adalah proses dimana seorang komunikator menyampaikan pikiran atau perasaannya kepada orang lain (komunikan). Pikiran seorang dapat berupa ide, informasi, pendapat yang berasal dari benaknya.

Menurut (Asri, 2022) komunikasi dalam organisasi sangat penting karena memungkinkan seseorang untuk berhubungan dengan orang lain dan saling bertukar pikiran yang bisa menambah wawasan seseorang dalam bekerja atau menjalani kehidupan sehari-hari.

Menurut Effendy dalam (Amri, et al., 2022) komunikasi memiliki beberapa bentuk, yaitu:

- Komunikasi vertikal, merupakan komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas, yang dimaksudkan komunikasi harus terjadi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.
- Komunikasi horizontal, merupakan komunikasi antara seseorang dengan seseorang lainnya yang sama kedudukannya. Komunikasi ini seringkali berlangsung dalam suasana ketika sedang beristirahat, pulang kerja atau sedang berekreasi.
- Komunikasi diagonal: komunikasi diagonal juga dikenal sebagai komunikasi silang, terjadi ketika orang berbicara satu sama lain di tempat dan waktu yang berbeda.

Lingkungan Kerja

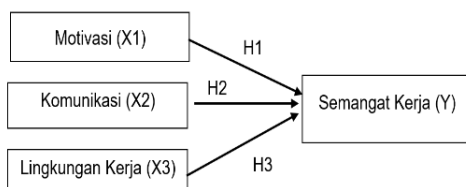
Menurut (Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas dan pekerjaan sehari-hari mereka. Menurut Afandi dalam (Ghania & Suryani, 2024) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami. Menurut Sedarmayanti dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) lingkungan kerja merupakan tempat seseorang bekerja yang mencakup keseluruhan alat, bahan dan perlengkapan yang digunakan serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam menurut Sedarmayanti dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023), yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik, keadaan berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik, keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja atau dengan bawahan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2024)

Hipotesis:

H₁: Ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat I Kemendikbudristek

H₂: Ada pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat I Kemendikbudristek

H₃: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Inspektorat I Kemendikbudristek

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberikan deksripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki melalui instrumen penelitian. Kemudian data tersebut dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer yang dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner (dalam *skala likert*) dan sumber data sekunder melalui studi kepustakaan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Inspektorat I Kemendikbudristek yang berjumlah 100 pegawai. Dimana 30 pegawai untuk *pra-survei* dan 70 pegawai dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu dengan mengambil sampel keseluruhan pegawai di bagian auditor yang berada pada tingkatan Inspektorat I.

Dalam analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) dan software yang digunakan adalah SmartPLS 4.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji *Convergent Validity*

Table 2. Outer Loading Setelah Pengeliminasian Data

| | MOTIVASI (X1) | KOMUNIKASI (X2) | LINGKUNGAN KERJA (X3) | SEMANGAT KERJA (Y) |
|-------|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| X1.1 | 0.772 | | | |
| X1.2 | 0.744 | | | |
| X1.3 | 0.808 | | | |
| X1.4 | 0.772 | | | |
| X2.1 | | 0.818 | | |
| X2.2 | | 0.853 | | |
| X2.3 | | 0.896 | | |
| X2.4 | | 0.828 | | |
| X2.5 | | 0.789 | | |
| X2.6 | | 0.841 | | |
| X2.7 | | 0.835 | | |
| X2.10 | | 0.779 | | |
| X3.1 | | | 0.875 | |
| X3.2 | | | 0.924 | |
| X3.3 | | | 0.807 | |
| X3.4 | | | 0.718 | |
| X3.5 | | | 0.927 | |
| X3.6 | | | 0.988 | |
| X3.7 | | | 0.903 | |
| X3.8 | | | 0.811 | |
| X3.9 | | | 0.846 | |
| Y1 | | | | 0.876 |
| Y2 | | | | 0.957 |
| Y3 | | | | 0.819 |
| Y4 | | | | 0.754 |
| Y5 | | | | 0.958 |
| Y6 | | | | 0.847 |
| Y7 | | | | 0.947 |
| Y8 | | | | 0.788 |
| Y9 | | | | 0.880 |
| Y10 | | | | 0.952 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Dari tabel nilai outer loading diatas dapat dilihat semua indikator X1, X2, X3 dan Y nilai outer loadingnya sudah > 0,7 semakin banyak butir yang valid menunjukkan kualitas instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Discriminant Validity

Uji Discriminant Validity dapat dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading, uji Fornell-Lacker Criterion dan uji HTMT.

Table 3. Nilai Cross Loading

| | MOTIVASI (X1) | KOMUNIKASI (X2) | LINGKUNGAN KERJA (X3) | SEMANGAT KERJA (Y) |
|-------|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| X1.1 | 0.772 | 0.125 | 0.050 | 0.231 |
| X1.2 | 0.744 | 0.201 | 0.146 | 0.163 |
| X1.3 | 0.808 | 0.132 | 0.224 | 0.336 |
| X1.4 | 0.772 | 0.218 | 0.138 | 0.258 |
| X2.1 | 0.090 | 0.818 | 0.031 | 0.112 |
| X2.2 | 0.152 | 0.853 | 0.175 | 0.310 |
| X2.3 | 0.216 | 0.896 | 0.310 | 0.406 |
| X2.4 | 0.238 | 0.826 | 0.370 | 0.426 |
| X2.5 | 0.170 | 0.789 | 0.161 | 0.191 |
| X2.6 | 0.106 | 0.841 | 0.155 | 0.155 |
| X2.7 | 0.123 | 0.835 | 0.149 | 0.281 |
| X2.10 | 0.223 | 0.779 | 0.237 | 0.290 |
| X3.1 | 0.153 | 0.257 | 0.875 | 0.533 |
| X3.2 | 0.230 | 0.271 | 0.924 | 0.577 |
| X3.3 | 0.083 | 0.218 | 0.807 | 0.368 |
| X3.4 | 0.220 | 0.142 | 0.718 | 0.403 |
| X3.5 | 0.222 | 0.269 | 0.927 | 0.572 |
| X3.6 | 0.107 | 0.253 | 0.888 | 0.507 |
| X3.7 | 0.224 | 0.250 | 0.903 | 0.547 |
| X3.8 | 0.069 | 0.215 | 0.811 | 0.387 |
| X3.9 | 0.134 | 0.255 | 0.846 | 0.528 |
| Y1 | 0.242 | 0.299 | 0.633 | 0.876 |
| Y2 | 0.258 | 0.346 | 0.542 | 0.952 |
| Y3 | 0.337 | 0.244 | 0.431 | 0.819 |
| Y4 | 0.228 | 0.240 | 0.457 | 0.754 |
| Y5 | 0.259 | 0.346 | 0.571 | 0.958 |
| Y6 | 0.319 | 0.424 | 0.432 | 0.847 |
| Y7 | 0.258 | 0.346 | 0.542 | 0.957 |
| Y8 | 0.332 | 0.233 | 0.480 | 0.788 |
| Y9 | 0.419 | 0.409 | 0.483 | 0.849 |
| Y10 | 0.258 | 0.346 | 0.542 | 0.957 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel cross loading dapat disimpulkan bahwa, nilai cross loading variabel motivasi,

komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berada diatas 0,6 dan setiap indikatornya berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Maka uji discriminant validity dengan cross loading terpenuhi.

Table 4. Nilai Fornell-Lacker Criterion

| | X1 (MOTIVASI) | X2 (KOMUNIKASI) | X3 (LINGKUNGAN KERJA) | Y (SEMANGAT KERJA) |
|-----------------------|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| X1 (MOTIVASI) | 0.774 | | | |
| X2 (KOMUNIKASI) | 0.211 | 0.828 | | |
| X3 (LINGKUNGAN KERJA) | 0.192 | 0.280 | 0.888 | |
| Y (SEMANGAT KERJA) | 0.337 | 0.371 | 0.585 | 0.879 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel Fornell-Lacker Criterion diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berkorelasi lebih tinggi dengan variabel yang diukurnya dan berkorelasi rendah dengan variabel lainnya. Maka semua konstruk dalam model yang telah diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Table 5. Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

| | X1 (Motivasi) | X2 (Komunikasi) | X3 (Lingkungan Kerja) | Y (Semangat Kerja) |
|-----------------------|---------------|-----------------|-----------------------|--------------------|
| X1 (Motivasi) | | | | |
| X2 (Komunikasi) | 0.237 | | | |
| X3 (Lingkungan Kerja) | 0.216 | 0.254 | | |
| Y (Semangat Kerja) | 0.366 | 0.337 | 0.599 | |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Uji discriminant validity yang baik antara pasangan konstruk reflektif apabila nilai HTMT < 0,9, pada tabel diatas HTMT menghasilkan nilai < 0,9. hal ini menyatakan bahwa uji discriminant validity dengan HTMT telah terpenuhi.

c. Construct Reliability

Table 6. Hasil Construct Reliability

| | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_c) | Composite reliability (rho_omega) | Average variance extracted (AVE) |
|-----------------------|------------------|-------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| X1 (Motivasi) | 0.784 | 0.813 | 0.857 | 0.599 |
| X2 (Komunikasi) | 0.937 | 0.960 | 0.946 | 0.685 |
| X3 (Lingkungan Kerja) | 0.955 | 0.963 | 0.962 | 0.736 |
| Y (Semangat Kerja) | 0.967 | 0.970 | 0.971 | 0.773 |

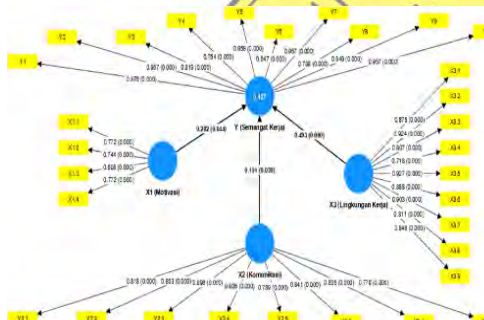
Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Uji *reliability* konstruk diukur berdasarkan dua kriteria yaitu dengan kriteria dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,7 serta memiliki nilai AVE 0,5 maka dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil diatas disimpulkan bahwa konstruk motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki nilai *Cronbach alpha*, *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai AVE diatas 0,5. Maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Model Struktural (Inner Model)

a. Model SmartPLS

Gambar 2. Hasil Gabungan Outer dan Inner Model



Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

b. R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh dari model struktural. Menurut Hair et al dalam (Ghozali & Latan, 2019) kriteria R-Square yang mendekati 0,75 dinilai kuat dan 0,50 sebagai moderat dan 0,2 dianggap lemah.

Table 7. Hasil Uji R-Square

| | R-square | R-square adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Y (Semangat Kerja) | 0.427 | 0.401 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Dari perhitungan tabel diatas didapatkan nilai *r adjusted* 0,401 dapat disimpulkan bahwa nilai *r adjusted* tersebut bersifat moderat karena masih dalam nilai antara 0,30 – 0,50. Nilai *r* sebesar (0,401)

menjelaskan bahwa semangat kerja dipengaruhi sebesar 40,1% oleh variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi, kesejahteraan, disiplin dan lainnya.

c. f-Square

Uji f-square digunakan untuk menilai pengaruh antar variabel dengan *effect size*. Menurut Sarstedt et al dalam (Supriatna, Djumarno, Saluy, & Kurniawan, 2022) kategori nilai f-square 0,02 berpengaruh lemah dan 0,15 sedang dan nilai 0,35 kuat. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek.

Table 8. Hasil Uji f-square

| | f-square |
|---|----------|
| X1 (MOTIVASI) -> Y (SEMANGAT KERJA) | 0.067 |
| X2 (KOMUNIKASI) -> Y (SEMANGAT KERJA) | 0.057 |
| X3 (LINGKUNGAN KERJA) -> Y (SEMANGAT KERJA) | 0.383 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Dari tabel diatas, didapatkan bahwa nilai f-square motivasi adalah 0,067, maka kemampuan motivasi dalam menjelaskan pengaruh semangat kerja dikategorikan kecil. Nilai f-square komunikasi 0,057, maka kemampuan komunikasi menjelaskan pengaruh semangat kerja dikategorikan sedang. Nilai f-square lingkungan kerja 0,383, maka kemampuan lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruh semangat kerja dikategorikan kuat.

d. Goodness Of Fit (GOF)

Goodness Of Fit (GOF) digunakan untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan, apakah ada kesesuaian antara nilai yang diamati dan nilai yang diharapkan dalam model ini. Kriteria GOF menurut Tenenhaus et al dalam (Haryanti, 2021) 0,00-0,24 berkategori kecil dan

0,25-0,37 berkategori sedang serta 0,38-1 berkategori tinggi. *Goodness Of Fit* (GOF) dapat dicari dengan cara:

Goodnes Of Fit (GOF)

$$= \sqrt{\text{Rata Rata AVE} \times \text{R Square}}$$

$$= \sqrt{0,69825 \times 0,427}$$

$$= \sqrt{0,2981}$$

$$= 0,545$$

Nilai Gof dalam penelitian ini sebesar 0,545 dengan demikian tingkat kesesuaian dan kelayakan model penelitian ini dinyatakan tinggi (besar).

e. Uji Hipotesis

Pada uji hipotesis digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen dengan melihat nilai t-statistik dan nilai *p-values*. Apabila nilai t-statistik memiliki nilai $> 1,96$ maka dikatakan signifikan dan *p-value* $< 0,05$ menunjukkan terdapat pengaruh antar variabel independen dan dependen, maka hipotesis diterima

Table 9. Nilai Path Coefficient

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | standard deviation (STDEV) | t-statistic (O/STDEV) | P-values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------|
| X1 MOTIVASI → Y (SEMANGAT KERJA) | 0,202 | 0,216 | 0,100 | 2,012 | 0,044 |
| X2 KOMUNIKASI → Y (SEMANGAT KERJA) | 0,194 | 0,206 | 0,086 | 2,170 | 0,030 |
| X3 LINGKUNGAN KERJA → Y (SEMANGAT KERJA) | 0,483 | 0,480 | 0,081 | 6,057 | 0,000 |

Sumber: Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa konstruk motivasi memiliki nilai t-statistik sebesar $2,012 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,044 < 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Konstruk komunikasi memiliki nilai t-statistik sebesar $2,170 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,030 < 0,05$. Maka hipotesis kedua diterima, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Konstruk lingkungan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar $6,057 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis ketiga diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2,012 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkatkan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rozi, 2021) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $2,170 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,030 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik komunikasi antar pegawai atau komunikasi pegawai dengan atasan maka semakin meningkatkan semangat kerja pegawainya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, Widyani, & Saraswati, 2023) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis pertama (H_3) dalam penelitian yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar $6,057 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik semakin baik lingkungan kerja di instansi maka semakin meningkatkan semangat kerja pegawainya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syafrizal, 2021) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis pada variabel motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
- b. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, Kholil, Simanjuntak, P., Widowati, D., Ronda, M., Widaningsih, T., . . . Subkhan. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pembelajaran dan Budaya K3 Terhadap Kinerja K3 pada Perusahaan Jasa Konstruksi*.

Deepublish Digital CV Budi Utama.

Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 8-15.

Asri, I. (2022, Desember). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *IKON: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267-285.

Dewi, N. N., Widyani, A. D., & Saraswati, N. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Karya Bersama. *Emas*, 4(2), 500-510.

Diwyarthi, N. M., Maftuhah, R., Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., . . . Fardiansyah, H. (2022). Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In Nurmalina, *Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi*. PT. Nasya Expanding Management (NEM).

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 72-83.

Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Tunas Segar Indah. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77-85.

Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete: Dengan*

- Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanti, H. (2021). Analisis Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UMKM Fashion Di Jakarta, Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 18(1), 25-33.
- Kanwal, J. K., Coddington, E., Frazer, R., Limbania, D., Turner, G., Davila, K. J., . . . Wasserman, S. (2021). Internal State: Dynamic, Interconnected Communication Loops Distributed Across Body, Brain, and Time. *Integrative and Comparative Biology*, 61(3), 867-886.
- Lukan, J., Bolliger, L., Pauwels, N. S., Lustrek, M., Bacquer, D. D., & Clyas, E. (2022). Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review. *BMC Public Health*, 22(1).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020, September). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Nuramdhani, D., & Mahanani, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 264-274.
- Pratiwi, N. A., & Netra, I. S. (2020). Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 5 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2475-2495. doi:DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p01>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH.A.Wahab Hasbullah.
- Ramadhan, A., & Wahyuni, P. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT.Telkom Telekomunikasi Riau Kepulauan-Batam. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 7(1), 1-14.
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI. *Palapa: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8(1).
- Rohma, S. N., & Rinaldi. (2023, November). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 231-241.
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). *Journal Economic And Stragegy (JES)*, 2(1), 12-20.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang. *JNMPSDM: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1).
- Sihabuddin, & Hamidah, L. (2022). *Komunikasi Antarbudaya Dahulu Kini dan Nanti*. Kencana.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal*

- Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 46-57.
- Supri, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. *JMET: Jurnal ManajemendanEkonomi Terapan*, 1(1), 73-85.
- Supriatna, J., Djumarno, Saluy, A. B., & Kurniawan, D. (2022). Analysis of Changes Model on Turnover Itetntion During The Covid-19 Pandemic. *JDM: Jurnal Doktor Manajemen*, 5(2).
- Syafrizal, R. (2021, Juni). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesy: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258-1266. doi:<https://doi.org/10.36778/jesy.a.v4i2.496>
- Widyanti, A. E., & Imron, M. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Meningkatnya Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture. *Jurnal Rekognisi Manajemen*, 7(1), 35-48.
- Winardi. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Griffin, M., & Carr, J. C. (2010). *Business Research Methods* (8 ed.). South-Western Cengage Learning.

