

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT ANDIARTA MUZIZAT  
BALIKPAPAN**

**Rizky Damayanti<sup>1</sup>, Misna Ariani<sup>2\*</sup>, Imam Arrywibowo<sup>3</sup> Didik Hadiyatno<sup>4</sup>,  
Pudjiati<sup>5</sup>, Tutik Yuliani<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*  
<sup>1</sup>[rizkydamayanti05@gmail.com](mailto:rizkydamayanti05@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan PT. Andiarta Muzizat Balikpapan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

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

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Communication, Motivation and Work Environment on the Spirit of Work Employees at PT Andiarta Muzizat Balikpapan. This type of research uses quantitative research. The sample in this study were 82 employees of PT. Andiarta Muzizat Balikpapan uses saturated sampling technique. The method used are instrument test, classic assumption test, multiple regression analysis and hypothesis testing. The results of the analysis show that Communication (X1) has a significant effect on Spirit of Work (Y). Motivation (X2) has a significant effect on Spirit of Work (Y). Work Environment (X3) has a significant effect on Spirit of Work (Y).*

**Keywords:** Communication, Motivation, Work Environment and Spirit of Work.

**PENDAHULUAN**

Kegiatan pengiriman barang saat ini sangat sering dilakukan oleh masyarakat luas karena prosesnya berlangsung sangat cepat. Hal ini membuat frekuensi pengiriman barang menjadi meningkat. Tingginya frekuensi pengiriman barang tersebut salah satunya disebabkan oleh maraknya penjualan online dan pengiriman dokumen-dokumen yang dilakukan oleh perusahaan serta pertumbuhan pesat sektor e-commerce. Dalam hal ini, e-commerce masih mengalami pertumbuhan seiring dengan semakin tingginya akseptasi dari masyarakat. (Bisnis.com) tercatat nominal transaksi e-commerce di Kalimantan Timur pada tahun 2022 awal mencapai Rp. 1,12 triliun dengan total volume transaksi e-commerce mencapai 4,8 juta transaksi, meningkat dibanding kuartal sebelumnya sebanyak 3,9 juta transaksi. Peningkatan ini mendorong

perkembangan jasa pengiriman barang dan menjadi salah satu trigger semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan jasa pengiriman barang di Kalimantan Timur khususnya Balikpapan. Terdapat lebih dari 25 perusahaan jasa pengiriman barang di Balikpapan, seperti: PT Andiarta Muzizat Balikpapan, JNE, J&T Express, TIKI, Indah Cargo, Pandu Logistik, dan lain – lain.

PT Andiarta Muzizat Balikpapan memiliki nama brand Ninja Xpress merupakan perusahaan jasa pengiriman barang yang beroperasi di Balikpapan sejak tahun 2015. Perusahaan ini memiliki beberapa drop point di Balikpapan yang terdiri dari: MSH (Mini Short Hub), Station, serta memiliki beberapa bidang yaitu Operasional dan Administrasi. Kegiatan operasional meliputi: sortir paket, verifikasi alamat, dan delivery paket. Sedangkan kegiatan administrasi meliputi: semua kegiatan yang menunjang jalannya kegiatan operasional. Semua kegiatan tersebut tidak terlepas dari karyawan untuk menunjang jalannya kegiatan dan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, (Octavia & Dyatmika, 2022) agar tujuan perusahaan tersebut cepat tercapai, maka perusahaan perlu meningkatkan semangat kerja karyawan.

(Octaviani & Suana, 2019) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan. (Bu'ulolo et al., 2021) menyebutkan semangat kerja mengacu pada diri seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut. Semangat kerja merupakan keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai rencana. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengamatan, tidak sedikit karyawan PT Andiarta Muzizat mengalami penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan datang terlambat. Hal ini sesuai dengan indikator semangat kerja Nitisemito kedisiplinan, yaitu sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Untuk meningkatkan semangat kerja terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan salah satunya yaitu komunikasi.

Komunikasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja. (K. A. O. Sari et al., 2021) mengungkapkan komunikasi merupakan suatu proses seseorang berinteraksi terhadap sesama di dalam lingkungan pekerjaan. (Sinambela et al., 2019) dengan komunikasi yang baik pada perusahaan akan mengurangi konflik antar karyawan sehingga semangat kerja dapat meningkat. (Makkuradde et al., 2021) adanya bentuk komunikasi yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan yaitu antar atasan dan bawahan ataupun sesama karyawan, jika terjalin dengan baik maka karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan selama bekerja, komunikasi yang ada di Kantor PT Andiarta Muzizat Balikpapan masih belum berjalan dengan baik, banyak karyawan bekerja di luar jobdesk dikarenakan tidak adanya informasi yang jelas tentang kebijakan perusahaan masing-masing bidang, sehingga karyawan kesulitan untuk mengerjakan pekerjaannya yang pasti, ini menyebabkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Sukmawati et al., 2020) bahwa komunikasi yang jelas akan memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah dan kebijakan perusahaan, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan semangat kerja adalah motivasi.

(Rozi, 2021) menyatakan bahwa motivasi menjadi suatu pencapaian tertinggi bagi seorang karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. (Y. K. Sari, 2020) dengan adanya pemberian motivasi, maka seseorang karyawan dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat pula dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak secara sederhana untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara singkat, masalah yang terjadi di PT Andiarta Muzizat yaitu karyawan terlihat kurang semangat dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan, kurangnya perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan terhadap karyawan, dan kurangnya peran pemimpin dalam mengayomi karyawan bawahannya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan (Arianto & Kurniawan, 2020) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan pimpinan dan teman sejawat, akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat karyawan menjadi kurang bersemangat.

Penelitian ini dilakukan pada responden yang merupakan karyawan dari PT Andiarta Muzizat Balikpapan dan berdasarkan observasi penelitian dengan adanya berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Maka, kebaruan penelitian ini belum pernah dilakukan pada PT Andiarta Muzizat didirikan di Balikpapan. Untuk itu, ini menjadi penelitian pertama yang membahas komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dengan semangat kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan”.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting bagi pemimpin guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi harus berjalan dua arah yang dimana pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas kepada karyawan dengan menggunakan media yang tepat, begitu sebaliknya karyawan harus memiliki kemampuan untuk menerima informasi pekerjaannya dari atasannya agar semua kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

(Mulyana, 2014:67) menyebutkan bahwa komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk merubah tingkah laku mereka. Dalam proses komunikasi terdapat unsur – unsur yang memiliki peran penting didalamnya yaitu: sumber, pesan, saluran/media, dan penerima pesan. (Robbins & Judge, 2015) mengungkapkan komunikasi merupakan proses berpindahinya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain.

(Mulyana, 2014:67) menyebutkan tiga kerangka konseptualisasi komunikasi yaitu: Komunikasi sebagai tindakan satu arah, Komunikasi sebagai interaksi, Komunikasi sebagai transaksi.

Indikator-indikator Komunikasi yang digunakan pada penelitian ini adalah (Mulyana, 2014): (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Pengaruh pada sikap, (4) Hubungan yang makin baik, (5) Tindakan.

### **Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku manusia.

(Ardana et al., 2013:30) mengartikan motivasi faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. (Hasibuan, 2016:111) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2016:92) adalah a. Menciptakan suasana kerja serta hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga kesetiaan dan stabilitas, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (Hasibuan, 2016:92) motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang atau individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

(Hasibuan, 2016:153) mengemukakan indikator motivasi antara lain: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), (2) Keselamatan dan Keamanan (*Safety and security Needs*), (3) Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*), (4) Kebutuhan akan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*).

### **Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas masing – masing. Maka dapat dikatakan bahwa manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

(Robbins & Coulter, 2015:95) lingkungan kerja sebagai lingkungan yang merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di luar perusahaan tersebut, dan secara potensial mempengaruhi semangat kerja. (Sedarmayanti, 2016:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.

(Sedarmayanti, 2016:39) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayanti, 2016:28): (1) Hubungan Kerja, (2) Suasana kerja, (3) Struktur kerja, (4) Tanggung jawab kerja, (5) Perhatian dan dukungan pemimpin.

### **Semangat Kerja (Y)**

(Nitisemito, 2014:160) menjelaskan tentang semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. (Nurmansyah, 2012:151) menjelaskan tentang semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, adapun kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turun dan lemahnya semangat kerja antara lain adalah upah yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan yang buruk, kurang informasi (Nitisemito, 2014:167).

(Nitisemito, 2014:205) Indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja antara lain: (1) Absensi, (2) Kerja Sama, (3) Kepuasan Kerja, (4) Kedisiplinan.

### **Hubungan Komunikasi terhadap Semangat Kerja**

(Purwanto, 2013:49-54) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan baik verbal ataupun non verbal untuk mencapai tujuan tertentu

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Tafsir et al., 2021) memiliki hasil bahwa ditemukannya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan semangat kerja.

### **Hubungan Motivasi terhadap Semangat Kerja**

(Pasolong, 2013:138) memaparkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan – tujuan spesifik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Suwandana, 2019) memiliki hasil bahwa ditemukannya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan semangat kerja.

### **Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

(Nitisemito, 2014:183) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) dengan hasil pada penelitiannya adalah bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y).

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini cara pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan dengan jumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu menjadikan semua

populasi menjadi sampel. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda.

Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen digunakan model regresi linear berganda dalam SPSS 26 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- X1 = komunikasi
- X2 = Motivasi
- X3 = Lingkungan Kerja
- Y = Semangat Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai *pearson correlation* dan  $r_{tabel}$  menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  (0,05), maka hasil yang diperoleh untuk  $r_{tabel}$  sebesar 0,361 dan dengan pengujian menggunakan 30 sampel yaitu data responden Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan.

Bila variabel *pearson correlation* lebih besar dari  $r_{tabel}=0,361$  berarti tiap butir indikator dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Pearson correlations	$r_{tabel}$ n =30	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,784	0.361	Valid
	Y.2	0,751	0.361	Valid
	Y.3	0,659	0.361	Valid
	Y.4	0,856	0.361	Valid
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> .1	0,809	0.361	Valid
	X <sub>1</sub> .2	0,807	0.361	Valid
	X <sub>1</sub> .3	0,912	0.361	Valid
	X <sub>1</sub> .4	0,866	0.361	Valid
	X <sub>1</sub> .5	0,709	0.361	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> .1	0,690	0.361	Valid
	X <sub>2</sub> .2	0,703	0.361	Valid
	X <sub>2</sub> .3	0,731	0.361	Valid
	X <sub>2</sub> .4	0,708	0.361	Valid
	X <sub>2</sub> .5	0,479	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> .1	0,680	0.361	Valid
	X <sub>3</sub> .2	0,804	0.361	Valid

	X <sub>3,3</sub>	0,834	0.361	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,628	0.361	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,844	0.361	Valid

Dalam menguji validitas setiap indikator, dimana tampak bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian setelah diuji validitas dengan rumus  $DF = (N - 2) = 30 - 2 = 28$ , dan pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% untuk semua pernyataan, maka  $r_{tabel} = 0,361$ .

Dengan *pearson correlation* menghasilkan koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka hal ini berarti tiap indikator pernyataan dan setiap variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Dengan demikian pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk menjadi data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas instrument menggunakan uji statistic *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Dikatakan reliabel atau sebaliknya jika memberikan nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 dan N sebanyak 30 sampel. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas:

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai r hitung Alpha Crounbach	Nilai r tabel Alpha Crounbach	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	0,762	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,879	0,60	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,668	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,820	0,60	Reliabel

Dengan *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) mengahasilkan nilai >0,60, maka hal ini berarti tiap indikator pernyataan dan setiap variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, hubungan antara variabel bebas harus relatif acak dan tidak berkorelasi sempurna. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1.

**Tabel 3 Hasil Uji Multikoliniearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	Nilai Krisis
1 (Constant)		
Komunikasi	1.292	< 10
Motivasi	1.371	< 10
Lingkungan Kerja	1.379	< 10

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis terhadap multikolinieritas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai VIF < 10. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti tidak terjadi hubungan linier antar variabel bebas, maka semua variabel tersebut layak digunakan, dan untuk menganalisis data dapat menggunakan model regresi linier.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residu antar pengamatan satu dengan lainnya atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Spearman's Rho menggunakan regresi absolut dari *unstandardized Residual* untuk menguji hipotesis. Suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.
1 (Constant)	
Komunikasi	0.719
Motivasi	0.896
Lingkungan Kerja	0.771

a. Dependent Variable: unstandardized residual

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis terhadap heteroskedastisitas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji asumsi model regresi baik atau tidak, model regresi dinyatakan baik apabila model regresi bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test)*, dengan dasar pengambilan keputusan jika  $DU < DW < 4-DU$ , maka tidak terjadi autokorelasi, jika  $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$ , maka terjadi autokorelasi, jika  $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , maka tidak ada keputusan yang pasti.



**Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.119

a. (Constant), Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis terhadap autokorelasi, dapat diketahui nilai  $DW = 2,119$ , di mana  $DU < DW < 4-DU = 1,717 < 2,119 < 2,283$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada uji asumsi klasik didapatkan hasil yaitu tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, maka model alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat secara linier, serta membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Hasil Uji Hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized		Standardized		Correlations		
	Coefficients	Coefficients	t	Sig.			
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Partial	Part	
1 (Constant)	0,748	.357		2.098	.039		
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0.189	.064	.242	2.951	.004	.317	.212
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.261	.074	.297	3.524	.001	.371	.254
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.429	.084	.432	5.105	.000	.500	.368

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,748 + 0,189X_1 + 0,261X_2 + 0,429X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta 0,748 artinya bahwa semangat kerja sebesar 0,748 dengan asumsi komunikasi, motivasi dan lingkungan tetap. Nilai koefisien 0,189 artinya bahwa apabila komunikasi naik satu satuan akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,189 dengan asumsi motivasi dan lingkungan kerja konstan, nilai koefisien 0,261 artinya apabila motivasi naik satu satuan akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,261 dengan asumsi komunikasi dan lingkungan kerja konstan. Nilai 0,429 artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik satu satuan akan

menaikkan semangat kerja sebesar 0,189 dengan asumsi motivasi dan komunikasi konstan,

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Adjusted R Square
1	.580

a. (Constant): Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ )  
b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis terhadap koefisien determinasi, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,580. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah sebesar 58,0%, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan**

Variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan. Ditunjukkan oleh nilai koefisien signifikan secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} = 2,951 > t_{tabel} = 1,664$  dan signifikan  $0,004 < 0,05$  yang memiliki arti bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan **diterima**.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan**

Variabel bebas Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan. Ditunjukkan oleh nilai koefisien signifikan secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} = 3,524 > t_{tabel} = 1,664$  dan signifikan  $0,001 > 0,05$  yang memiliki arti bahwa variabel Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiarta Muzizat Balikpapan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan **diterima**.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan**

Variabel bebas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Semangat Kerja (Y) Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan. Ditunjukkan oleh nilai koefisien signifikan secara parsial dengan nilai  $t_{hitung} = 5,105 > t_{tabel} = 1,664$  dan signifikan  $0,000 > 0,05$  yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan **diterima**.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang ada pada penelitian ini, maka dapat diambilnya kesimpulan sebagai berikut: Hipotesis pertama terbukti, bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan. Hasil dari hipotesis kedua terbukti, bahwa variabel bebas yaitu Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan. Hasil pada hipotesis ketiga juga terbukti, bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan.

Berdasarkan uraian dan pembahasan kesimpulan dan hasil penelitian diatas, maka penulis mempunyai saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak perusahaan dan pihak peneliti selanjutnya yang memiliki variabel sekiranya sama, yaitu: mengingat komunikasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karyawan, maka hendaknya komunikasi harus benar-benar dijalankan dengan baik agar tidak terjadi *mis communication* dalam bekerja. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja, maka perlu dilakukan motivasi terus menerus agar semangat kerja karyawan meningkat dan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengingat lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja, maka perlu menjaga lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat bersemangat dan fokus dalam bekerja. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan PT Andiaarta Muzizat Balikpapan sebagai objek peneliti selanjutnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anteja, I. G. N. A. P. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali*. 297–312.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Ayu, S. A. (2013). *Perilaku Keorganisasian*, (2nd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). *Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, A. A. S. K. (2019). DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p10> ISSN: 2302-8912 *Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Abstrak Pendahuluan Saat ini dengan perkembangan ekonomi yang sangat*. 8(12), 7093–7114.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jaya, I. G. M. K., Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Likdanawati, & Hamdiah. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe*. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10, 15–22.
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., & Sauw, O. (2021). *Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan*. 6(2), 255–265.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. (18th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 434–453. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1706>
- Mutawallie. (2021). *Belanja E-commerce Masyarakat Kaltim Naik di Tengah Pandemi. Pada Beli Apa Sih?* *Bisnis.Com*.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurmansyah. (2012). *Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Octavia, R. D., & Dyatmika, S. W. (2022). *Pengaruh Komunikasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. 3(1), 213–221.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Panca, D. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru*. 120(11), 259.
- Pasolong, H. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. (2013). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(5), 2973. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- 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 Strategy (Jes), 2(1), 12–20.
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta*. 3(1), 1–7.
- Sari, Y. K. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1(01), 54–64. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.8>
- Sedarmayanti. (2016a). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 8(2), 191–203. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Volume 1 Nomor 2 Oktober 2022 | <https://doi.org/10.36277/mreko.v1i2.234>

- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Relasi: Jurnal Ekonomi, 308–320.
- 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), 47. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 9(3), 461–479.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tafsir, M., Husain, N. H., Ridjal, S., & Mukhtar, H. (2021). *YUME : Journal of Management Komunikasi Dan Lingkungan Kerja : Sebuah Studi Tentang Semangat Kerja Karyawan Abstrak : Abstract : 4(2), 543–552*. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.