

PENGARUH *SELF EFFICACY*, KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA KOTA TANJUNGBALAI

Nur Indah Rahmadani¹, Dian Wahyuni²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan Jln. Jend Ahmad Yani Kisaran

Email : dwahyuni793@gmail.com¹, andirian87654@gmail.com²

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai. Jumlah sampel sebanyak 45 responden dengan menggunakan sampel jenuh, teknik yang digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan maka diperoleh dengan nilai f_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sig (0,000) < 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y). Sedangkan nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) sebesar (3,154) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,003 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (3,791) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Koefesien determinasi dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Squer* dengan nilai sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di teliti didalam model penelitian ini.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Kemampuan Kerja Budaya Organisasi dan komitmen organisasional

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat terwujud jika diimbangi dengan kedisiplinan, keahlian, kreativitas dalam bekerja serta dikelola dengan baik. Kemampuan manajemen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia akan menghasilkan nilai positif bagi perkembangan organisasi itu sendiri. Komitmen organisasional yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kondisi ini juga berlaku bagi

para pegawai ASN Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Tanjungbalai dalam menentukan keberhasilan rencana kerja.

Komitmen organisasional menjadi salah satu indikator dan kemampuan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas, fungsi dan program atau misi dari instansi pemerintahan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai diduga ada penurunan komitmen organisasional pegawai yang berasal dari beberapa fenomena masalah antara *self efficacy*,

kemampuan kerja, dan budaya organisasi.

Self efficacy pegawai merupakan unsur yang sangat penting dan mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya aparatur lebih spesifik dalam kaitannya dengan peningkatan komitmen organisasional instansi.

Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku pegawai sehingga yang dilakukan pegawai merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima pegawai dengan baik dan pegawai mampu mengikuti budaya yang ada, maka pegawai akan menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk dapat melihat sejauh mana pengaruh *self efficacy*, kemampuan kerja dan budaya organisasi sehingga hal tersebut dapat memberikan manfaat yang optimal terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy*, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai ?
2. Apakah *self efficacy*, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh *self efficacy*, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai.
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy*, kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Kota Tanjungbalai
2. Bagi Akademisi
3. Bagi Peneliti
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Amir Subagyo dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. Hasil Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (39,987) > F_{tabel} (2,79)$ artinya lingkungan kerja dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Uji-t menghasilkan nilai lingkungan kerja dengan koefisien beta regresi sebesar 0,313, hal tersebut menandakan koefisien beta lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. *Self efficacy* dengan koefisien beta regresi sebesar 0,358, hal tersebut menandakan koefisien beta *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

M. Irfani Hendri dan Rizky Fauzan penelitian dengan judul pengaruh iklim organisasi dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 55 orang pegawai, Dari hasil penelitian Uji-F terdapat pengaruh iklim organisasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional. Uji-t terdapat pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} (2,213) > t_{tabel} (1,526)$. Uji t terdapat pengaruh antara pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} (5,463) > t_{tabel} (1,723)$ dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,613 atau 61,3% hal ini berarti variabel komitmen organisasional bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan kemampuan kerja sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian penelitian I Wayan Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja (Studi pada PT.

Bening Badung-Bali). sampel seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang responden. Hasil Uji-F terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasional dengan nilai $F_{hitung} 5,231 > 3,201$. Uji-t terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} 6,320 > 4,310$. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,609 atau 60,9% hal ini berarti variabel komitmen organisasional bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Selanjutnya penelitian Fadila Malvika dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi (pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru). sampel yang digunakan yaitu 89 karyawan. Hasil Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (58,158) > F_{tabel} (3,10)$ artinya gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi. Uji-t menghasilkan nilai kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karena $t_{hitung} (9,047) > t_{tabel} (1,988)$, *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karena $t_{hitung} (1,988) < t_{tabel} (9,174)$ dengan nilai sig. ($0,124 > 0,05$).

I Gede Aryana Mahayasa *et.al* penelitian berjudul pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. jumlah responden sebanyak 85 orang perawat. Hasil Uji-F menghasilkan nilai $F_{hitung} (825,120)$ dan signifikansi (0,000) artinya secara simultan kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Uji-t

menghasilkan nilai budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karena $t_{hitung} (2,325) > t_{tabel} (2,022)$ dan nilai signifikansi $(0,003) < (0,05)$, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karena t_{hitung} berpengaruh positif terhadap komitmen karena $t_{hitung} (3,201) > t_{tabel} (2,022)$.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Self Efficacy*

2.2.1.1 *Pengertian Self Efficacy*

Efikasi diri merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Efikasi diri dapat dikatakan faktor personal yang membedakan tiap individu dan perubahan efikasi diri menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Ardi, Astuti, & Sulisty).

Menurut Bandura keyakinan indikator akan kemampuan diri individu sebagai berikut :

- a. *Level/Magnitude*
- b. *Strength*
- c. *Generality*

2.2.2 *Kemampuan Kerja*

2.2.2.1 *Pengertian Kemampuan Kerja*

Dalam organisasi, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan *ability* (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak.

Indikator pengukuran kemampuan dalam pekerjaan, sebagai berikut :

- a. Kemampuan Intelektual
- b. Kemampuan Fisik

c. Kemampuan Emosional

2.2.3 *Budaya Organisasi*

2.2.3.1 *Pengertian Budaya Organisasi*

Penerapan budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan organisasi. Menurut Fahmi, budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Empat indikator penting dalam mengukur budaya organisasi menurut Torang antara lain :

1. Norma
2. Kedisiplinan
3. Aturan
4. Iklim Organisasi

2.2.4 *Komitmen Organisasional*

2.2.4.1 *Pengertian Komitmen Organisasional*

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Indikator dari komitmen organisasional sebagai berikut :

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- b. Komitmen Kontinuen (*Continuance Commitment*)
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

2.3 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel dependen

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional

Efikasi diri berkaitan tentang keyakinan individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dalam kondisi apapun. Semakin tinggi keyakinan yang dimiliki individu maka akan semakin mendorong individu tersebut dalam menyelesaikan tugasnya sehingga komitmen organisasional semakin meningkat.

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kemampuan berarti kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan.¹ Tercapainya tujuan pemerintah perlu didukung dengan aparatur pemerintah yang mempunyai kemampuan kerja yang mampu menjawab tantangan di masa depan. Kemampuan pegawai dapat menjadikan tingkat kesalahan maupun kecepatan dalam melakukan sesuatu akan semakin baik, sehingga komitmen organisasional dalam bekerja lebih baik dan membawa keberuntungan dalam sebuah organisasi.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

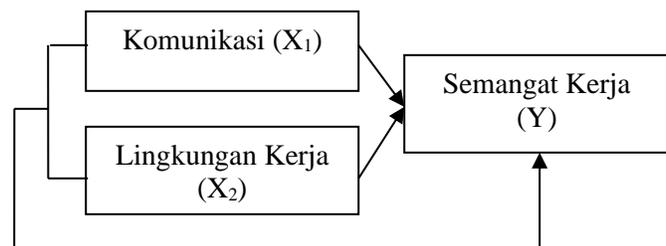
Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Dalam

meningkatkan budaya organisasi sebaiknya instansi memberikan kebebasan kepada pegawai dalam bertindak selama tidak merugikan instansi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimana kebenarannya harus dibuktikan sehingga dapat diterima atau ditolak. Secara prosedural, hipotesis penelitian diajukan setelah peneliti melakukan kajian teori. Karena hipotesis penelitian adalah rangkuman dari simpulan teoritis yang diperoleh dari beberapa sumber kepustakaan.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat dihipotesiskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

¹Makmuri Muchlas, Op.Cit, hal. 80

- H1 : Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.
- H2 : Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Bungin metode kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan subjek dalam mengembangkan ilmu pengetahuan menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik.

3.1.2 Sifat Penelitian

Maka sifat dalam penelitian ini adalah eksplanatori, yaitu dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan, atau pengaruh suatu variabel dengan variabel lain Bungin.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai yang beralamat di Jalan Jati Kota Tanjungbalai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini dimulai dari bulan desember tahun 2021 sampai dengan april tahun 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Kantor Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan jumlah 45 orang tidak termasuk kepala kantor.

3.3.2 Sampel

Adapun kriteria dari penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan jenis sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. oleh karena itu, sampel dalam penelitian yaitu seluruh ASN yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan jumlah 45 orang selain kepala kantor.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan jenis data yang diperoleh dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah pegawai dan hasil angket.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari dua jenis sumber data sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari lapangan melalui proses percobaan langsung survei, dan observasi. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) dan melakukan wawancara kepada para pegawai yang ada di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.
- b. Data sekunder adalah data yang berguna sebagai pendukung untuk menganalisis dan membahas permasalahan dalam penelitian ini. Data ini diperoleh dari Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara-cara dalam mengukur variabel. Definisi

operasional merupakan informasi yang sangat menentukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang sama.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini merupakan skala likert yang digunakan sebagai skala atau alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang terjadinya gejala sosial.

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen variabel komunikasi (X₁) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
X ₁ -1	0,802	0,2940	Valid
X ₂ -2	0,700	0,2940	Valid
X ₃ -3	0,423	0,2940	Valid
X ₄ -4	0,377	0,2940	Valid
X ₅ -5	0,562	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel komunikasi memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel komunikasi yang

dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut adalah hasil uji validitas instrument variabel lingkungan kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
X ₁ -1	0,427	0,2940	Valid
X ₂ -2	0,500	0,2940	Valid
X ₃ -3	0,363	0,2940	Valid
X ₄ -4	0,400	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Dari tabel 4.9 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r _{tabel}	Keterangan
Y-1	0,533	0,2940	Valid
Y-2	0,706	0,2940	Valid
Y-3	0,466	0,2940	Valid
Y-4	0,632	0,2940	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai *corrected item-total correlation* 0,2940. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari variabel semangat kerja yang dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Hasil Uji Reabilitas

Berikut adalah hasil uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,790	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,629	>0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,773	>0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Data dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel >0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, semangat kerja adalah reliabel.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = -0,304 + 0,376X_1 + 0,510X_2$$

- Nilai Konsanta (α) bernilai 0,304 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) maka variabel terikat semangat kerja (Y) akan tetap bernilai 0,304.
- Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X₁) sebesar 0,376 artinya jika nilai variabel komunikasi mengalami perubahan satu-satuan, maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,376.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X₂) sebesar 0,510 artinya jika nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka semangat kerja (Y) akan naik sebesar 0,510.

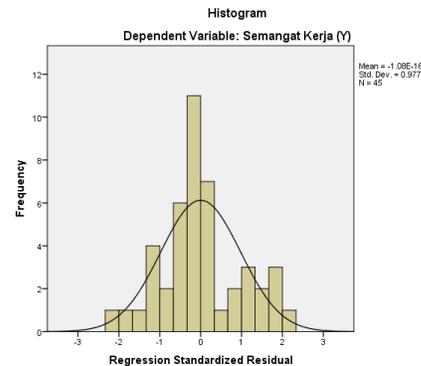
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat diketahui dengan melihat grafik histogram dari residualnya, dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik P-P Plot, dan melihat hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Uji Grafik

a. Hasil Grafik Histogram

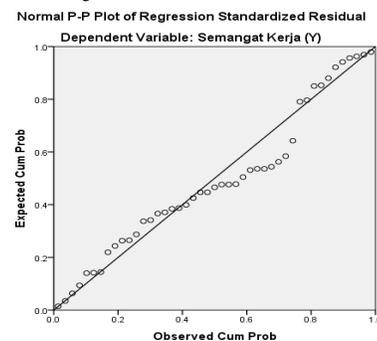


Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, grafik histogram berbentuk lonceng tidak miring ke kiri dan ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji P-Plot



Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa data yang menyebar adalah disekitar garis diagonal atau grafik P-Plot

yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normal.

2. Uji Statistik

**Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.66928653
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.147
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,282 yang lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal dan model regresi layak digunakan penelitian.

4.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi (X1)	.775	1.290
Lingkungan Kerja (X2)	.775	1.290

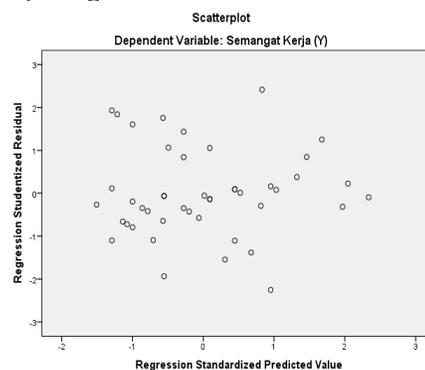
a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Pada tabel 4.15 dapat dilihat bahwa seluruh nilai *tolerance* pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja $> 0,1$ dan $VIF < 10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.6 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut :



Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak (*random*) serta tersebar diatas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga data

penelitian ini layak digunakan untuk penelitian.

4.7 Uji Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134.193	2	67.097	22.985	.000 ^b
Residual	122.607	42	2.919		
Total	256.800	44			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh dengan nilai F_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sig (0,000) < 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian H_1 dan H_0 ditolak. Maka dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja.

4.8 Uji Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1 (Constant)		.137	.892
Komunikasi (X ₁)		3.154	.003
Lingkungan Kerja (X ₂)		3.791	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dari hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel dependen. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X₁) sebesar (3,154) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk 0,003 < alpha 0,05. Dapat disimpulkan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tangerang.

b. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar (3,791) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk 0,000 < alpha 0,05. Dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tangerang.

4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam Output SPSS terletak pada Tabel *Model Summary*^b dan tertulis *Adjusted R square* berkisar nol sampai satu.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.500	1.709

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, (2022)

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R square*) sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam model penelitian ini.

4.10 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih

besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan *sig.* (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka dari itu dikatakan bahwa komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y)

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan nilai t_{hitung} sebesar (3,154) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk 0,003 < alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel komunikasi diterima H_1 dan H_0 ditolak.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai dengan nilai t_{hitung} sebesar (3,791) > t_{tabel} (2,01), dengan nilai signifikan untuk 0,000 < alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis untuk variabel lingkungan kerja H_2 diterima dan H_0 ditolak.

V KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Uraian mengenai kesimpulan atas analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis yang ada akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara simultan komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungbalai, dengan nilai F_{hitung} sebesar (22,985) dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 3,22 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan *sig* (0,000) < 5% (0,05).

2. Nilai t_{hitung} variabel komunikasi (X_1) sebesar $(3,154) > t_{tabel}(2,01)$, dengan nilai signifikan untuk $0,003 < \alpha 0,05$. Maka secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.
3. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $(3,791) > t_{tabel}(2,01)$, dengan nilai signifikan untuk $0,000 < \alpha 0,05$. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.
4. Hasil koefisien determinasi *Adjusted R square*) sebesar 0,500 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 50% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

1.2 Saran

1. Bagi Institusi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja disarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi yang baik sesama pegawai dalam bekerja, karena sebagai variabel yang sangat dominan untuk mempengaruhi semangat kerja pegawai, sedangkan untuk lingkungan kerja harus lebih dikondusifkan lagi kenyamanan didalam kantor atau dilingkungan sekitar sehingga semangat kerja pegawai untuk meraih prestasi terwujud.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain dalam melihat semangat kerja sehingga instansi dapat melihat bagaimana variabel lain mampu mempengaruhi semangat kerja pegawainya dalam memiliki implikasi secara luas.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, apabila menggunakan variabel-variabel yang sama sebaiknya terlebih dahulu untuk

melakukan pengukuran variabel dengan cara menggunakan data yang lebih untuk memperoleh hasil yang sempurna dalam upaya untuk meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Reneka Cipta, Jakarta, 2010
- Abdurahman, Dudung. *Pengantar Konsep dan Metode Penelitian*. Edisi Kedelapan, Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2014
- Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2018
- Bungin, M. Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenada Kencana Group, 2005
- Cangara, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for America Pubkiching Center) : Yogyakarta, 2015
- Ghozali. Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- Hardjana, A. M. *Training SDM yang Efektif*. Kanisius: Yogyakarta, 2007
- Hasibuan, M.SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2016
- Herman Sofyandi, *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat, 2018
- Hariyanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2015
- Nitisemito Alex S, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia. 2002
- Lewa, S. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005

Onong, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE Yogyakarta, 2013

Penggabean, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia Indonesia. 2004

Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2001

Supradi, & Saiful Anwar, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta, 2009

Sopiah, *Prilaku Organisasi*, Jogjakarta : AMDI. 2008

Suranto, *Efektif Dalam Berkomunikasi*, Jakarta : Prenada Media Group, 2007

Simanjuntak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013

Suwatno dan Priansa, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju : Bandung, 2011

Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta. 2009

Sugiyono, *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung Alfabeta, 2016

Unaradjan, DD. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atmajaya, 2019

Penerbitan Berkala :

Fahrur Rozi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan)”, *Jurnal Ekonomi dan Strategi*, Program Studi Manajemen Tjut Nyak Dien, Volume 2 Nomor 1 Januari-Juni 2021

Ahmad Jufri, Sri Hastari, Paring Wahyudi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kota Pasuruan”, *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan, Volume 5 Nomor 1 Juni 2020

Eko Murti saputra, Sri Langgeng Ratna sari, ”Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi, dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjung pinang”, *Jurnal Dimensi*, Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Kepulauan Riau, Volume 7 Nomor 3 November 2018

Nur Baity Jannah, Nyoman Sujana, Anjuman Zukhri, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bali Maya Permai Negara Jembrana”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia, Volume 10 Nomor 1 Tahun 2018

Achmad Rozi, “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di bagian Quality Assurance”, *JurnalEkonom, Keuangan, Investasi dan Syariah*, Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Khairiyah Cilegon Indonesia, Volume 1 Nomor 1 Agustus 2019