

The Influence Of Communication, Motivation, Work Environment On Employee Morale At Pt Indako Trading Coy

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Indako Trading Coy

Yoshua Andre T Solin ¹⁾, Annisa Sanny ²⁾

^{1,2,)}Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ yoshuasolin0211@gmail.com , ²⁾ annisasanny@pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [05 April 2025]

Revised [10 May 2025]

Accepted [13 May 2025]

KEYWORDS

Communication, Motivation, Work Environment On Work Enthusiasm.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Ketika meningkatkan kinerja karyawan, kompetensi yang optimal sangat diperlukan. Semangat kerja berperan dominan sebab biasanya Semangat kerja berhubungan langsung pada kemampuan dasar individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Indako Trading Coy. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pada penelitian ini, populasi sebanyak 37 karyawan PT Indako Trading Coy Cabang Makmur. Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 atau sebesar 79,1%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 15,8% terhadap semangat kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

ABSTRACT

When improving employee performance, optimal competence is essential. Work enthusiasm plays a dominant role because usually Work enthusiasm is directly related to the basic abilities of individuals in carrying out a job. This study aims to determine the effect of communication, motivation, work environment on employee work enthusiasm at PT Indako Trading Coy. This study uses a quantitative approach with a survey method. In this study, the population was 37 employees of PT Indako Trading Coy, Makmur Branch. Based on the results obtained above, it can be seen that the coefficient of determination (R^2) value is 0.791 or 79.1%. Thus, this value means that the variables of communication, motivation, work environment contribute an influence of 15.8% on work enthusiasm while the remaining 20.9% is influenced by other variables not discussed in this study.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin berkembang pesat tentu menuntut kompetensi yang semakin berkembang pula sehingga hal tersebut menjadi tanggung jawab baru bagi para karyawan tentunya harus ada semangat kerja untuk memberikan kualifikasi yang terbaik dalam diri karyawan. (Yusuf,2023) Semangat kerja para karyawan di lokasi kerja pada beragam tingkatan memiliki beberapa tujuan diantaranya yaitu untuk mengidentifikasi tipe pengetahuan serta keterampilan apa yang dibutuhkan seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memenuhi standar kualitas profesionalisme dalam bekerja. Semangat kerja bisa membantu perusahaan agar mampu menyesuaikan diri terhadap segala transformasi yang berlangsung. Semangat kerja juga mempermudah penyesuaian kinerja beserta nilai organisasi yang ada. Ketika meningkatkan kinerja karyawan, kompetensi yang optimal sangat diperlukan. Semangat kerja berperan dominan sebab biasanya Semangat kerja berhubungan langsung pada kemampuan dasar individu dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi karyawan karena berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas. Karyawan yang bekerja dengan antusias cenderung berupaya menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Priharti, et al. (2022), semangat kerja mencerminkan kondisi mental atau sikap individu serta kelompok tenaga kerja yang menimbulkan rasa kepuasan mendalam, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan berperan dalam meningkatkannya. Menurut Ruhayu (2024), semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, seperti lingkungan kerja yang mendukung motivasi, nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, budaya positif, kompensasi yang adil, manfaat yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang inklusif. Dalam penelitian ini, variabel yang dikaji meliputi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan agar dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap

anggota dalam organisasi. Setiap interaksi dalam organisasi umumnya dimanfaatkan sebagai sarana untuk berbagi informasi dan memahami kebutuhan serta kekurangan yang ada dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari berbagai perspektif, yaitu pertama, antara atasan dan bawahan; kedua, antara sesama karyawan; dan ketiga, antara karyawan dan atasan. Komunikasi yang diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi berfungsi sebagai proses yang memungkinkan anggota organisasi bertukar informasi, di mana individu menyampaikan stimulus verbal untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama dalam mendukung tugas dan pekerjaan guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. (Artarini et al., 2024) Efektivitas komunikasi organisasi dapat diukur melalui kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan, yang tercermin dari respons pelanggan atau pengunjung. Mengingat pentingnya komunikasi organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan, setiap atasan perlu membangun komunikasi yang efektif.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja adalah motivasi. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai pendorong atau penggerak yang menumbuhkan semangat serta mampu mengarahkan perilaku individu menuju perubahan yang lebih positif. Dalam konteks pekerjaan, motivasi mencakup berbagai upaya untuk memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Adinda et al., 2023) Sumber motivasi kerja karyawan bisa berasal dari dalam diri individu, yang sering disebut dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja mencerminkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, mendorong karyawan untuk lebih tekun, teliti, serta bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan serta mematuhi aturan yang berlaku. Hal tersebut pada akhirnya menghasilkan output kerja dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan.

Salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Faktor ini berpengaruh terhadap emosi karyawan, di mana jika mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerja, mereka akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Pemanfaatan waktu kerja yang baik dan sikap optimis akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup hubungan antar karyawan, baik dengan sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan, serta aspek fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan perasaan senang dan penuh semangat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Menurut Rosita *et al* (2024), semangat kerja adalah kecocokan seseorang yang mendorong individu bersikap positif tentang pekerjaan mereka dan yang mereka capai. Kemudian, menurut Seto *et al* (2023), semangat kerja adalah unsur penting guna mencapai produktivitas yang memperhatikan dimensi penting seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, kebutuhan karyawan, dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Selanjutnya, menurut Nitiseto dalam Simangunsong *et al* (2021), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.
- c. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang meningkat.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

Komunikasi

Menurut Roskina et al. (2020), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator (sumber) kepada komunikan (penerima) melalui berbagai saluran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan menghasilkan dampak tertentu sesuai keinginan komunikator. Sementara itu, Qosidah et al. (2023) mendefinisikan komunikasi sebagai proses di mana individu, kelompok, organisasi, atau masyarakat menciptakan dan memanfaatkan informasi untuk berinteraksi dengan lingkungan serta orang lain. Selain itu, Morissan (2020) mengemukakan bahwa komunikasi berperan sebagai sarana penyampaian informasi, metode yang digunakan anggota kelompok untuk mengidentifikasi serta memperbaiki kesalahan, dan sebagai alat persuasi.



Kemudian menurut Suryanata & Laksemama dalam Mansyur, *et al* (2022) indikator komunikasi organisasi terdiri dari : 1) Kepercayaan 2) Pembuatan keputusan bersama, 3) Kejujuran, 4) Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah , 5) Mendengarkan dalam komunikasi ke atas, 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Motivasi

Menurut Stanford dalam Sehuddin *et al.* (2021), motivasi merupakan keadaan yang mendorong manusia menuju suatu tujuan tertentu. Sementara menurut McCormick dalam Febriyanti (2020), Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang memengaruhi individu dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Menurut Robbins (dalam Kambey & Manengkey, 2023), motivasi kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Kemudian, Christian, D., & Kurniawan, M. (2021) juga menguraikan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen yang mengelilingi pekerja dan berpengaruh terhadap kinerja mereka, termasuk suhu, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta kelengkapan fasilitas kerja Jufri dan Zikriati Mahyani (2020). Menurut Simanjuntak dalam Mustika *et al.* (2023), Lingkungan kerja merujuk pada seluruh sarana, peralatan, serta kondisi di sekitar tempat bekerja, termasuk metode kerja dan dampaknya terhadap individu maupun kelompok dalam menjalankan tugasnya. Menurut Majid & Faizah (2020), lingkungan kerja merupakan lokasi di mana karyawan melaksanakan aktivitas kerja mereka sehari-hari.

Menurut Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020), indikator lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, pemilihan warna, kelembaban udara, serta ketersediaan fasilitas. Sementara itu, indikator lingkungan kerja nonfisik meliputi perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerja sama antar kelompok, serta kelancaran komunikasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Untuk uji analisis instrumen penelitian digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk uji analisis statistik dan analisis hubungan dan pengaruh digunakan korelasi *pearson product moment*, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

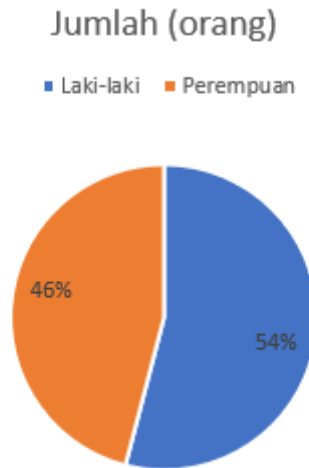
Karakteristik responden yang pertama kali dihitung adalah jenis kelamin responden. Data responden terkait jenis kelaminnya ditunjukkan pada Tabel 1. Berikut

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)
Laki-laki	20
Perempuan	17

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan daripada responden berjenis kelamin perempuan. Hasil analisis terkait jenis kelamin responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Data yang diperoleh berdasarkan diagram pie di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 46% perempuan dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan jumlah responden laki-laki adalah 54% orang dari jumlah keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indako Trading Coy dominan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

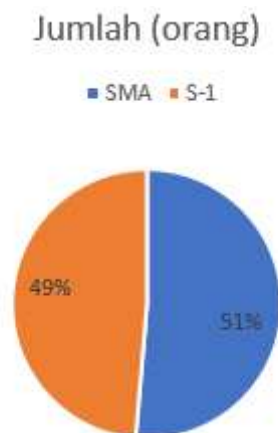
Karakteristik responden selanjutnya yang dihitung adalah pendidikan terakhir responden. Data responden terkait pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
SMA	19
S-1	18

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tamatan SMA lebih dominan daripada responden tamatan S1. Hasil analisis terkait pendidikan terakhir responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Data yang diperoleh berdasarkan diagram pie di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 49% tamatan S1 dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan 51%

tamatan SMA dari jumlah keseluruhan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indako Trading Coy dominan tamatan SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

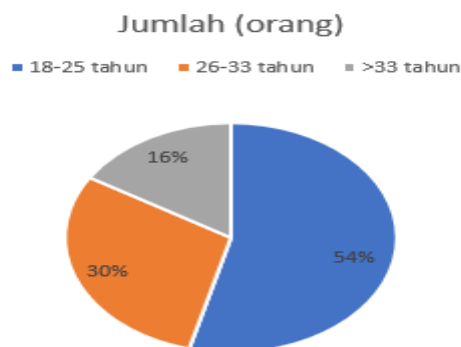
Karakteristik responden yang pertama kali dihitung adalah usia responden. Data responden terkait usia ditunjukkan pada Tabel.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)
18-25 tahun	20
26-33 tahun	11
>33 tahun	6

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah responden usia 18-25 tahun lebih dominan daripada responden yang berusia diatas 25 tahun dan diatas 33 tahun. Hasil analisis terkait usia responden juga dapat dilihat lebih jelas pada diagram pie di bawah ini.

Gambar 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Data yang diperoleh berdasarkan diagram pie di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden yang dianalisis, di antaranya terdapat 54% berusia 18-25 tahun dari jumlah keseluruhan responden, 30% berusia 26-33 tahun dan 16% berusia >33 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indako Trading Coy dominan berusia 18-25 tahun.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika *probability value* > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika *probability value* <0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

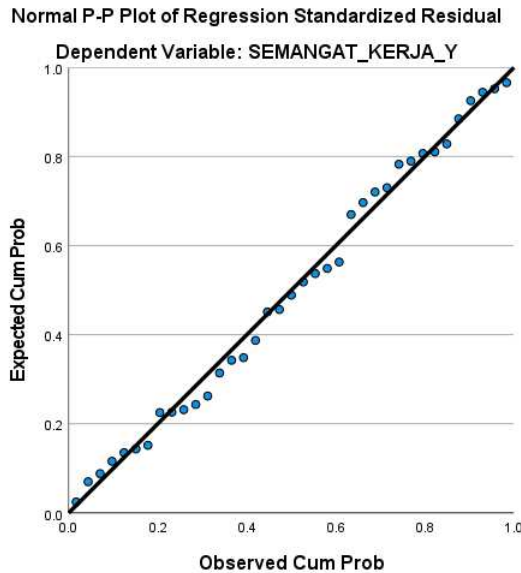
Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters^{a,b}			.0000000
	Mean		2.95461987
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences			
	Absolute		.071
	Positive		.071
	Negative		-.063
Test Statistic			.071
Asymp. Sig. (2-tailed)^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e			.911
	Sig.		.903
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.918
		Upper Bound	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai *asym. sig* adalah 0,200 dan signifikansi pada 0,000. Karena hasil signifikansi sebesar $0,200 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kemudian, untuk melihat apakah data dan model yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan menganalisis grafik p-plot dari variabel penelitian. Untuk melakukan uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 27.0.

Gambar 4 Uji Normalitas



Pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antara variabel bebas dalam penelitian. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yaitu ketika *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 27.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.557	4.302		1.292	.205		
KOMUNIKASI_X1	.256	.117	.249	2.199	.035	.492	2.033
MOTIVASI_X2	.274	.105	.382	2.596	.014	.291	3.434
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.545	.264	.348	2.067	.047	.222	4.496

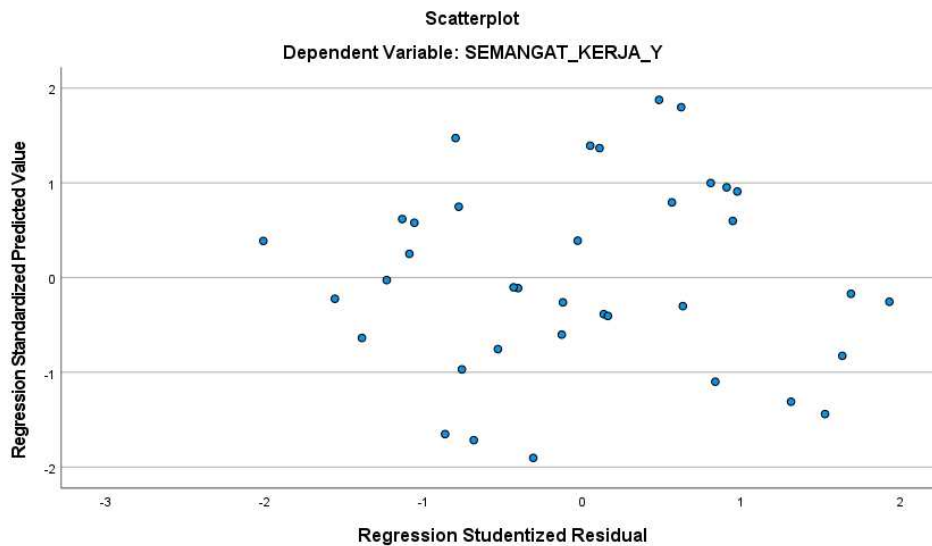
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_Y

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk X1,X2,X3 adalah 0.492, 0.291, 0.222 >0,1 dan serta nilai *VIF* 2.033, 3.434, 4.496 <10. Hal ini berarti bahwa variabel X1,X2,X3 tidak saling memiliki hubungan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan terjadinya perbedaan varians (ragam) antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan *scatter plot* antara ZPRED dan SRESID. Jika titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut adalah *scatter plot* yang dihasilkan model regresi:

Gambar 5 Heteroskedastisitas



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* tidak membentuk pola tertentu, serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 27.0, sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.557	4.302		1.292	.205		
KOMUNIKASI_X1	.256	.117	.249	2.199	.035	.492	2.033
MOTIVASI_X2	.274	.105	.382	2.596	.014	.291	3.434
LINGKUNGAN_KERJA_X3	.545	.264	.348	2.067	.047	.222	4.496

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_Y

Dari hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5.557 + 0,256 X_1 + 0,274 X_2 + 0,545 \dots e$$

Nilai konstanta sebesar 5.557 menyatakan bahwa apabila komunikasi, motivasi, lingkungan diasumsikan nol maka semangat kerja adalah 5.557. Koefisien regresi komunikasi (b1) sebesar 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan komunikasi sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebanyak 0,256. Namun sebaliknya, jika setiap nilai komunikasi turun 1% maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,256 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Selanjutnya, koefisien regresi motivasi (b2) sebanyak 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan motivasi sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebanyak 0,274. Namun sebaliknya, jika setiap nilai motivasi turun 1% maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,274 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Lalu, koefisien regresi lingkungan kerja (b3) sebanyak 0,545 menyatakan bahwa setiap penambahan atau peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan semangat kerja sebanyak 0,545. Namun sebaliknya, jika setiap nilai lingkungan kerja turun 1% maka semangat kerja akan mengalami penurunan sebanyak 0,545 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara parsial. Dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan taraf $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Untuk mencari nilai t_{tabel} digunakan rumus $df = n - k$ dimana $n = 37$ dan $k = 4$, sehingga $df = 37 - 4 = 33$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Dari perhitungan ini maka t_{tabel} sebesar 1,69. Adapun hasil analisis uji t dengan program SPSS 27.0 diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji T

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	5.557	4.302		1.292	.205		
	KOMUNIKASI_X1	.256	.117	.249	2.199	.035	.492	2.033
	MOTIVASI_X2	.274	.105	.382	2.596	.014	.291	3.434
	LINGKUNGAN_KERJA_X3	.545	.264	.348	2.067	.047	.222	4.496

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_Y

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk variabel komunikasi (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,199 dan nilai signifikansi 0,03. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,199 > 1,69$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,03 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan PT Indako Trading Coy. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,596 dan nilai signifikansi 0,014. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,596 < 1,69$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,014 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X2) terhadap semangat kerja karyawan PT Indako Trading Coy.

Lalu, hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,067 dan nilai signifikansi 0,047. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,067 < 1,69$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,047 < 0,05$. Maka berdasarkan kriteria pengujian hipotesis secara parsial bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja karyawan PT Indako Trading Coy

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis keempat diterima dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$ maka

hipotesis ditolak. Untuk mencari Ftabel digunakan rumus $df(1) = K - 1$ dan $df(2) = n - K$, sehingga $df(1) = 3$ dan $df(2) = 37 - 4 = 33$. Dari perhitungan ini maka dapat diketahui Ftabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,892. Adapun hasil analisis uji F dengan program SPSS 27.0 diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1192.755	3	397.585	41.748	.000 ^b
	Residual	314.272	33	9.523		
	Total	1507.027	36			

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_Y
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X1, MOTIVASI_X2

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 41.748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41.748 > 2,892$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan atau kontribusi pengaruh variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 27.0 untuk menghitung kontribusi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.890 ^a	.791	.773	3.08600	.791	41.748	3	33	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA_X3, KOMUNIKASI_X1, MOTIVASI_X2
b. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_Y

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 atau sebesar 79,1%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 15,8% terhadap semangat kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Indako Trading Coy

Komunikasi yang efektif memegang peranan penting dalam membentuk moral karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu. Penelitian oleh Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024). menegaskan bahwa komunikasi yang mengutamakan inklusi dan keberagaman dapat menciptakan moral kerja yang kuat. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan, sebagaimana disorot oleh Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024), dapat membangun rasa percaya dan keterlibatan yang tinggi. Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024). menyoroti bahwa komunikasi yang mendukung dan membangun hubungan interpersonal yang kuat dapat merangsang gairah dan kreativitas. Kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan komunikasi yang efektif juga diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan moral kerja. Meningkatnya moral kerja kemudian bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam menghubungkan komunikasi positif dengan

kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan kesejahteraan di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan semangat individu.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Indako Trading Coy

Motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan kepada karyawan agar bersedia bekerja dan menghasilkan output yang maksimal (Siskayanti & Sanica, 2022). Organisasi akan berhasil mencapai tujuan utamanya apabila karyawannya melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dorongan tersebut dibutuhkan dan diberikan secara langsung untuk mengembangkan potensi karyawan. Semangat kerja juga dapat timbul dengan adanya motivasi baik dari dalam diri sendiri maupun dari atasan untuk mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena setiap karyawan harus memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, maka mereka harus bekerja secara optimal. Dengan adanya motivasi kerja tersebut, maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat penting dalam organisasi karena apabila motivasi yang tinggi maka akan tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Pimpinan perusahaan harus bersikap persuasif agar setiap karyawan dapat bekerja sama dan selalu bersemangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja dapat tercapai (Erita et al., 2021). Pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan merupakan langkah penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semakin banyak orang yang memiliki semangat kerja tinggi, maka perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dan pendapatan perusahaan akan meningkat, sehingga meningkatkan perekonomian Indonesia (Chien et al., 2020). Dengan hal tersebut, perusahaan dapat lebih memahami peran penting motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal untuk menyelesaikan setiap pekerjaan meskipun karyawan bekerja dari rumah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Indako Trading Coy

Menurut Zhenjing, *et al* (2022), Karyawan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, dan lingkungan kerja mereka berdampak pada kinerja mereka secara terintegrasi. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih mungkin memiliki hasil kerja yang positif. Sebuah studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang membentuk lingkungan tempat kerja menunjukkan dampaknya pada kinerja karyawan. Mereka juga mengusulkan agar studi masa depan tentang hubungan semacam ini yang mengacu pada lingkungan tempat kerja dan evaluasi kinerja dapat dilakukan. Istilah "iklim yang menarik" atau "suasana yang mendukung" mengacu pada situasi yang menarik orang dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan memberi mereka kemungkinan untuk berprestasi. Pekerja lebih bersedia untuk mengintegrasikan penggunaan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka yang luar biasa untuk mencapai kesuksesan di lingkungan tempat kerja yang ramah dan mendukung. Karyawan akan termotivasi karena sejumlah alasan untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal di dalam perusahaan; motivasi tersebut dapat bersifat endogen atau eksogen.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Indako Trading Coy

Karyawan yang bekerja dengan antusias cenderung berupaya menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Priharti, *et al.* (2022), semangat kerja mencerminkan kondisi mental atau sikap individu serta kelompok tenaga kerja yang menimbulkan rasa kepuasan mendalam, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan konsisten dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi semangat kerja dan berperan dalam meningkatkannya. Menurut Ruhayu (2024), semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, seperti lingkungan kerja yang mendukung motivasi, nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, budaya positif, kompensasi yang adil, manfaat yang memadai, serta gaya kepemimpinan yang inklusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 atau sebesar 79,1%. Dengan demikian nilai tersebut berarti bahwa variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 15,8% terhadap semangat kerja sedangkan sisanya yaitu sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143
- Artarini, H., & Putri, F. A. A. (2024). Komunikasi Organisasi Berbasis Media Sosial Whatsapp Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pengurus Rw 011 Grand Orchard Kelurahan Sukapura. *Journal Communication Lens*, 4(1).
- Chien, G. C., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473–495.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1180-1186.
- Erita, E., Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104–112.
- Febriyanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Primal Dan Motivasi Terhadap Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Bekasi. In *Jurnal Ekbang* (Vol. 3, Issue 1).
- Jufri dan Zikriati Mahyani, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal al-Idārah* (Vol. 1, Issue 1).
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 378–389.
- Majid, A., & Faizah, E. N. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Management, and Business Research* (Vol. 1, Issue 2).
- Mansyur, A., Edris, M., & Indaryani, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening;(Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 201-215.
- Morissan, M. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Mustika, I., Sjarlis, S., & Djalante, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Vol. 1, Issue 2).
- Nugroho, A. D., & Wahjoedi, T. (2024). The influence of the work environment and communication on work morale and its impact on employee performance. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 21(3), 2534-2546.
- Priharti, R. D. V., & Latifa, D. L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 1654-1663.
- Qosidah, et al (2023). *Strategi Dalam Komunikasi Bisnis*. Semarang. Universitas STEKOM.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran. Penerbit NEM.
- Rosita, Sry. et al. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi. Wida Publishing
- Roskina, Sitti. et al. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gorontalo. UNG Press Gorontalo
- Ruhayu, Y. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5575-5581.
- Rukminingsih, et al. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. Erhaka Utama. Yogyakarta
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat: Sri Rahayu. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Sehuddin, A., Semmaila, B., Alam, R., & Korespondensi, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1).
- Seto, Agung. et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang. PT Global Eksekutif Teknologi

- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 221-231.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Sanny, A., & Daulay, M. T. (2023, August). The Effect of Brand Image, Promotion, and Product Design on Purchasing Decisions of Morinaga Chil School Milk. In *Proceeding of The International Conference on Economics and Business* (Vol. 2, No. 2, pp. 01-15).
- Sanny, A., Kurniawan, Y., & Sihombing, T. (2022). Kinerja Unit Pelaksana Teknis Museum Negeri Provinsi Sumatera Utara Dalam Meningkatkan Jumlah Pengunjung di Medan. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 9(2), 299-304.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2019). The influence of motivation, organizational commitment, and organizational culture to the performance of employee universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev.*, 6(10), 176-184.
- Yusuf, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan*. Penerbit Nem. Diakses Online
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400.