



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMUNIKASI DAN SENIORITAS TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU ASN DI SMP NEGERI 2 AMBAL

UDI SUKAWAN, Dr. SITI NUR AZIZAH, M.M
UNIVERSITAS PUTRA BANGSA KEBUMEN
UNIVERSITAS PUTRA BANGSA KEBUMEN
udisukawan1974@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Received:

Accepted:

Published:

Keywords:

**Lingkungan kerja,
Komunikasi,
Senioritas, Semangat
kerja, Guru ASN
SMP Negeri 2 Ambal,
Analisis Regresi
Berganda**

ABSTRACT

Guru merupakan komponen manusia dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.

Penelitian ini bertujuan mengukur Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Senioritas terhadap Semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal.

Penelitian ini dengan melakukan perhitungan distribusi frekuensi dan *mean* (nilai rata-rata) dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebesar nol koma tujuh ratus tujuh belas dengan nilai signifikansi 0,479, komunikasi sebesar dua koma seratus Sembilan belas dengan tingkat nilai signifikansi 0,043 dan senioritas sebesar satu koma sembilan belas dengan tingkat signifikansi 0,316. Variabel lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karena mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Simpulan pada penelitian ini adalah Secara parsial atau sendiri sendiri variabel lingkungan kerja dan senioritas tidak berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja Guru ASN SMP Negeri 2 Ambal

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sekolah sebagai institusi, pada dasarnya pendidik dalam sebuah organisasi di lingkungan sekolah ataupun diluar sekolah bukan saja menjadi pendidik yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka yang berdedikasi tinggi, mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pendidik tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki.

Guru merupakan komponen manusia dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Semangat kerja seseorang seperti tingkat absensi kehadiran guru, kedisiplinan guru dalam mengawali pembelajaran serta pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan ekstra yang diselenggarakan oleh sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan masalah-masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas pertanyaan penelitian yang mendasar tentang semangat kerja antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja Guru pada proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja Guru pada proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal?
3. Apakah senioritas berpengaruh terhadap semangat kerja guru pada proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan senioritas secara bersama –sama berpengaruh terhadap semangat kerja Guru pada proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal?

1.3. Batasan Masalah

Batasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Subjek penelitian adalah Guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal, jumlah sampel 35 orang.
2. Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut : Absensi Guru, Kualitas Guru, Disiplin Guru, Kreatifitas Guru dan Sikap dan minat kerja Guru.
3. Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut : Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, dan Kerjasama antar karyawan
4. Senioritas dalam penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut : Usia, masa kerja dan pengalaman kerja

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja Guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal.
3. Mengetahui pengaruh senioritas terhadap semangat kerja Guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal.

4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan senioritas sama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja Guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 2 Ambal.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis antara lain:

- a. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja guru.
- b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini sebagai bahan masukan pada:

- a. Sebagai bahan masukan pada SMP Negeri 2 Ambal, untuk menentukan kebijakan tentang pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja guru.
- b. Memberikan gambaran yang jelas bagi SMP Negeri 2 Ambal mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja guru.

KAJIAN TEORI DAN TELAAH LITERATUR

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Zainun 1991, (Dalam Darmawan, 2008:2), adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan
- b. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat
- d. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan

3. Indikator semangat kerja

Adapun Indikator-indikator semangat kerja karyawan / pegawai menurut Nitisemito, (2010:427) adalah sebagai berikut :

- a. Absensi
Absensi dinilai dengan menggunakan alat presensi sidik jari, tingkat kehadiran dalam bekerja.
- b. Kualitas
Kualitas Guru dinilai dengan menggunakan ketepatan, ketelitian, kelengkapan dan kerapihan dalam membuat RPP, dan SKP guru.

- c. Disiplin
Menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, mematuhi peraturan, dan ketentuan yang berlaku.
- d. Kreativitas Karyawan / pegawai
Dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.
- e. Sikap dan Minat Kerja
Menggunakan ukuran minat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan.
- f. Kreatifitas
Hal ini dilakukan dengan pertimbangan indikator kualitas sudah jelas standarnya di Instansi Pemerintah.

2.1.2. Teori Motivasi

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Moch. As'ad, 1995: 45).

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

2.1.4. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

komunikasi adalah suatu kegiatan mengirimkan pesan atau berita dari pengirim pesan dan diterima oleh penerima pesan sehingga pesan dapat dipahami dan dapat mempengaruhi penerima pesan.

2. Unsur-unsur dalam komunikasi

Menurut Pratminingsih (2006:3) unsur-unsur komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Sumber informasi (*source*) adalah orang yang menyampaikan pesan.
- b. Encoding adalah suatu proses di mana sistem pusat syaraf sumber informasi memerintahkan sumber informasi untuk memilih simbol-simbol yang dapat dimengerti yang dapat menggambarkan pesan.

- c. Pesan (*Message*) adalah segala sesuatu yang memiliki makna bagi penerima. Pesan merupakan hasil akhir dari proses encoding.
- d. Media adalah cara atau peralatan yang digunakan untuk menyampaikan pesan kepada penerima.
- e. Decoding adalah proses dimana penerima pesan menginterpretasikan pesan yang diterimanya sesuai dengan pengetahuan, minat dan kepentingannya.
- f. Feedback (Umpan Balik) adalah respon yang diberikan oleh penerima pesan kepada pengirim sebagai tanggapan atas informasi yang dikirim sumber pesan.
- g. Hambatan (*Noise*) adalah berbagai hal yang dapat membuat proses komunikasi tidak berjalan efektif.

3. Hambatan-hambatan Komunikasi

Menurut Singhad dan Bell (Pratminingsih 2006: 8) hambatan dalam proses komunikasi dapat dikelompokkan menjadi hambatan nonverbal dan verbal.

a. Hambatan Nonverbal

1. Perbedaan persepsi, persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap suatu kenyataan atau fakta.
2. Perbedaan kepentingan
3. Perbedaan pengetahuan tentang topik yang dikomunikasikan.
4. Keterlibatan emosi, komunikasi yang baik haruslah bersifat objektif dan rasional
5. Kurangnya intropeksi, agar komunikasi dapat berjalan dengan baik kedua pihak yang berkomunikasi hendaklah selalu melakukan evaluasi diri.
6. Kesalahan dalam menilai penampilan seringkali penampilan seseorang mempengaruhi penilaian orang lainnya.
7. Pesan yang disampaikan kurang jelas, salah satu hal yang sering menyebabkan kegagalan komunikasi adalah penerima pesan tidak mengerti apa maksud informasi yang diterimanya.

b. Hambatan Verbal

Menurut Boove dan Thill (Pratminingsih 2006:9) ada beberapa hal yang dapat menjadi hambatan verbal, antara lain:

1. Kesalahan pemilihan kata .
2. Kurangnya perbedaan kosa kata .
3. Kesalahan penulisan atau pengucapan .
4. Perbedaan level antara pengirim dan penerima pesan.

4. Bentuk-bentuk Komunikasi

Menurut Muhammad (2009: 95) pada dasarnya ada dua bentuk dasar komunikasi yang lazim digunakan dalam organisasi, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal.

5. Format Interaksi Komunikasi

Muhammad (2009: 158) berdasarkan jumlah interaksi yang terjadi dalam komunikasi, komunikasi tersebut dapat dibedakan atas tiga kategori yaitu komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok kecil, dan komunikasi publik.

2.1.5. Senioritas

1. Pengertian Senioritas

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Tampani (2016,p.21) diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman.

2. Indikator Senioritas

Senioritas secara harfiah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Sari (2015) senioritas diartikan sebagai keadaan yang lebih tinggi dalam hal pangkat, usia dan pengalaman. Menurut Dessler (Andhara, Utami, & Mayowan, 2015) indikator senioritas yaitu: usia, pengalaman kerja, dan masa kerja

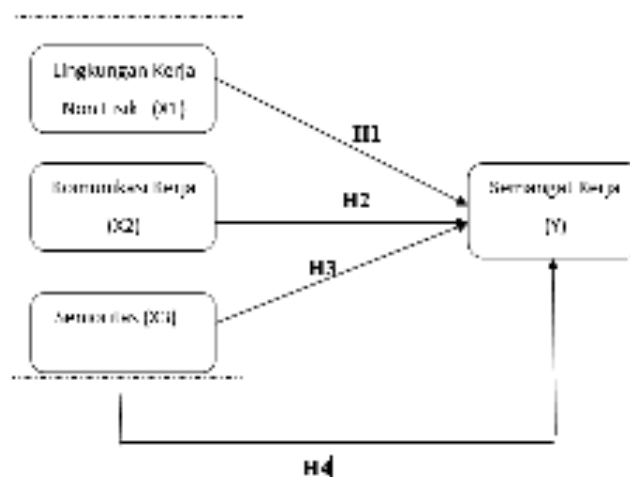
2.2. Penelitian Terdahulu

1. Nova Safrina, Vina Lestari Tahun 2019 meneliti tentang Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMK Negeri 1 UKUI.
2. Sinta Agustina, Nanik Suryani tahun 2016 meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja Guru tidak tetap di 9 SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Se-Kota Semarang.
3. Berdasarkan hasil penelitian Eko Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari (2018) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antar Variabel terdiri dari Hubungan lingkungan dengan semangat kerja, Hubungan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dengan semangat kerja guru, Hubungan komunikasi dengan semangat kerja dan Hubungan senioritas dengan semangat kerja.

2.4. Model Empiris



2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:3), maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut:

- H1: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
- H2 : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
- H3 : Diduga senioritas berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
- H4 : Diduga lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan senioritas secara bersama – sama berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.

METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Subjek Penelitian

3.1.1. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah semangat kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan senioritas.

3.1.2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.

3.2. Variabel Penelitian

variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja non fisik (X1), Komunikasi (X2) dan Senioritas (X3)
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y) .

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah sebagai berikut:

1. Semangat Kerja

Variabel semangat kerja			
	Indikator semangat kerja	Nomor Kuesioner	Jumlah
1	Absensi	3	3
2	Disiplin	2	2
3	Sikap dan minat kerja	2	2
4	Kreatifitas	2	2

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel lingkungan kerja			
	Indikator Lingkungan kerja	Kuesioner	Jumlah
1. Lingkungan kerja non fisik			
a.	Hubungan rekan kerja setingkat	1	1
b.	Hubungan atasan dengan karyawan	1	1
c.	Kerjasama antar karyawan	1	1
		3	3

3. Komunikasi

Variabel komunikasi			
No	Indikator Komunikasi	Kuesioner	Jumlah
1.	Tidak mendominasi pembicaraan	1	1
2.	Menciptakan suasana yang tidak tegang.	1	1
3.	Mendengarkan pendapat karyawan.	1	1
4.	Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain	1	1
5.	Bersikap sabar	1	1
6.	Mengendalikan emosi	1	1

7.	Mencegah timbulnya suasana perdebatan	2	2
		8	8

4. Senioritas

Variabel senioritas			
No	Indikator Komunikasi	Kuesioner	Jumlah
1.	Usia	2	2
2.	Pengalaman kerja	2	2
3.	Masa kerja	2	2
		6	6

3.4. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert antara lain:

Setiap jawaban Sangat Setuju (SS) = 4

Setiap jawaban Setuju (S) = 3

Setiap jawaban Tidak Setuju (TS) = 2

Setiap jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.5. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis data

Menurut Zainal Mustafa (2009:92), berdasarkan siapa nara sumbernya dan bagaimana data dikumpulkan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Observasi
2. Metode Wawancara
3. Metode Kuesioner
4. Metode Dokumen

3.6. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN di SMP Negeri 2 Ambalyang berjumlah 34 orang.

2. Sampel Jenuh

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 34 orang.

3.7. Teknik Analisis

3.7.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel, dan dari hasil jawaban kuesioner, misalnya: usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori.

3.7.2. Analisis Statistika

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model “Regresi Linier Berganda” dengan bantuan program SPSS 25, karena variabel bebasnya terdiri dari beberapa variabel. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

1. Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Ketentuan yang ditetapkan adalah (Singgih Santoso, 2004:76):

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; $\alpha < 5\%$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; $\alpha > 5\%$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F (Simultan)

kriteria pengujian untuk model regresi berganda sebagai berikut: (Singgih Santoso, 2004:112).

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5\%$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5\%$, maka H_0 ditolak.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Rumus Koefisien Determinasi (R^2) adalah :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisiensi Determinasi
b : Lereng Garis Variabel
X : Nilai Variabel Bebas
Y : Nilai Variabel Terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	18	47,1
2.	Perempuan	16	52,9
	Jumlah	34	100

Sumber: *Data primer yang diolah, 2021*

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	21-30	3	8.82
2.	31-40	5	14.71
3.	41-50	10	29.41
4.	50-60	16	47.06
	Jumlah	34	100

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
----	--------------------	----------------	----------------

1.	D3	0	0
2.	S1	31	91.12
3.	S2	3	8.82
	Jumlah	34	100

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	1	2.94
2.	6-10	4	11.76
3.	11-20	16	47.06
4.	21-30	11	32.36
5.	> 30	2	5.88
	Jumlah	34	100

4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

No	Tingkat Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	III/a	4	11.76
2.	III/b	5	14.71
3.	III/c	11	32.35
4.	III/d	4	11.76
5.	IV/a	9	26.47
6.	IV/b	1	2.95
	Jumlah	34	100

4.2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 34 orang responden yang bekerja di SMP Negeri 2 Ambal.

4.2.1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
01	0,888	0,349	Valid
02	0,910	0,349	Valid
03	0,913	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Hasil Uji Validitas Komunikasi

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
01	0,711	0,349	Valid
02	0,798	0,349	Valid
03	0,841	0,349	Valid
04	0,777	0,349	Valid
05	0,867	0,349	Valid
06	0,876	0,349	Valid
07	0,690	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Hasil Uji Validitas *Senioritas*

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
01	0,931	0,349	Valid
02	0,916	0,349	Valid
03	0,863	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

Hasil Uji Validitas *Semangat Kerja*

Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
01	0,763	0,349	Valid
02	0,899	0,349	Valid
03	0,839	0,349	Valid
04	0,804	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

4.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Item pertanyaan/ Pernyataan	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	0,888	Reliabel
2.	Komunikasi	0,902	Reliabel
3.	Senioritas	0,884	Reliabel
4.	Semangat Kerja	0,840	Reliabel

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

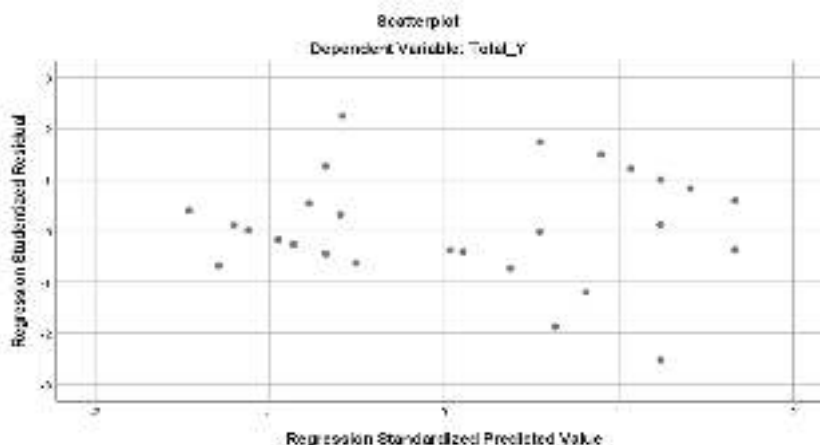
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	0,234	4,272
Komunikasi	0,246	4,061
Senioritas	0,903	1,108

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

2. Uji Heteroskedastisitas

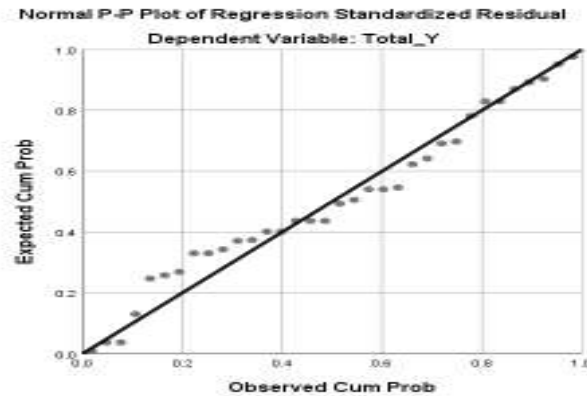
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

3. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

- Y = variabel dependen yaitu semangat kerja
- x₁ = variabel independen yaitu lingkungan kerja
- x₂ = variabel independen yaitu komunikasi
- x₃ = variabel independen yaitu *senioritas*
- α = konstanta
- b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi
- e = *error*

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel IV-12
Hasil Uji Regresi Perhitungan Program SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.611	1.849		1.412	.168
	Total_X1	.225	.314	.184	.717	.479
	Total_X2	.315	.149	.531	2.119	.043
	Total_X3	.104	.102	.134	1.019	.316

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

4.2.5. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dan Koefisien Determinasi Hasil Perhitungan SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.611	1.849		1.412	.168
	Total_X1	.225	.314	.184	.717	.479
	Total_X2	.315	.149	.531	2.119	.043
	Total_X3	.104	.102	.134	1.019	.316

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

2. Uji simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.112	3	16.371	11.514	.000 ^b
	Residual	42.653	30	1.422		
	Total	91.765	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.535	.489	1.192	2.154

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : *Data primer yang diolah, 2021*

4.3. PEMBAHASAN DAN IMPLEMENTASI MANAJERIAL

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal bersifat positif yaitu 2,611 satuan, ini menunjukkan nilai tetap semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal sebelum dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas.
2. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal menunjukkan tidak ada pengaruh dan tidak signifikan dengan hasil $t_{hitung} 0,717 < t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,479 > 0,050$.
3. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel komunikasi terhadap semangat guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,119 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,050$.
4. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel senioritas terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal menunjukkan tidak berpengaruh dan tidak signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $1,019 < t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,316 > 0,050$.
5. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $11,514 > F_{tabel}$ sebesar $2,920$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan lingkungan kerja, komunikasi dan senioritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
6. Sesuai dengan hasil uji *Adjusted R²* (Koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,489 artinya 48,9% variabel semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi dan *senioritas*, sedangkan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel Lingkungan kerja non fisik menunjukkan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
2. Hasil penelitian variabel Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan Komunikasi yang dilakukan terus menerus, maka akan meningkatkan semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
3. Hasil penelitian variabel Senioritas menunjukkan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.
4. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan kerja, Komunikasi dan senioritas terhadap Semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan apabila secara bersama-sama Lingkungan kerja, Komunikasi dan senioritas di laksanakan dengan baik maka akan semakin meningkatkan semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal.

5.2. Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun dengan demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel yang mempengaruhi semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal dalam penelitian ini hanya dari Komunikasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Sehingga kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal misalnya budaya kerja.
- 2) Keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini adanya pandemi covid-19 sehingga waktu kurang maksimal.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Perlunya pemenuhan sarana dan prasarana dalam bidang IT dengan harapan dapat digunakan sebagai media komunikasi yang baik untuk meningkatkan semangat kerja guru ASN di SMP Negeri 2 Ambal sangatlah penting dimasa pandemi seperti saat ini

5.3.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan senioritas tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidikasikan bahwa lingkungan kerja dan senioritas tidak mempengaruhi semangat kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari (2018). Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru ASN SMP Negeri 2 Ambal. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengidikasikan bahwa komunikasi mempengaruhi semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra, Sri Langgeng Ratnasari (2018)

REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* . Bandung : Rosda
- Abdul Djalil Indris Saputra. 2002. “ *Membangun Manusia Indonesia*” Prosiding Simposium Kebudayaan Indonesia-Malaysia kedelapan (SKIM 8) UKM Bangi.
- Agustina, Sinta, 2016 “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam organisasi , dan lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja Guru Tidak Tetap” *Jurnal*
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pratminingsih, Sri Astuti. (2006). *Komunikasi Bisnis (Edisi pertama)*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbin SP, dan Judge. 2008 *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta Salemba empat
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Zainal Mustafa, 2009, *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.