

# ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, INSENTIF, DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS ROWOKELE

Nurwahyuningsih

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

[nurwahyuningsih1970@gmail.com](mailto:nurwahyuningsih1970@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Insentif, Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden sebanyak 52 orang responden yang bekerja sebagai karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. (3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. (4) Lingkungan kerja fisik, insentif, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

Kata kunci: lingkungan kerja fisik, insentif, komunikasi dan semangat kerja.

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment, incentives, and communication on employee morale at UPTD Rowokele Health Center, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 52 respondents who work as employees in UPTD Rowokele Health Center. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test).*

*After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) The physical work environment has a positive and significant effect on employee morale at UPTD Rowokele Health Center. (2) Incentives have a positive and significant effect on employee morale at UPTD Rowokele Health Center. (3) Communication has a positive and significant effect on employee morale at UPTD Rowokele Health Center. (4) The physical work environment, incentives, and communication simultaneously have a significant effect on employee morale at UPTD Rowokele Health Center.*

*Keywords: physical work environment, incentives, communication and morale.*

## PENDAHULUAN

Program Indonesia Sehat dilaksanakan dengan 3 pilar utama yaitu paradigma sehat, penguatan pelayanan kesehatan dan jaminan kesehatan nasional : 1) pilar paradigma sehat dilakukan dengan strategi kesehatan dalam pembangunan, penguatan promotif preventif dan pemberdayaan masyarakat; 2) penguatan pelayanan kesehatan dilakukan dengan strategi peningkatan akses pelayanan kesehatan, optimalisasi sistem rujukan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, menggunakan pendekatan *continuum of care* dan intervensi berbasis risiko kesehatan; 3) Sementara

itu jaminan kesehatan nasional dilakukan dengan strategi perluasan sasaran dan benefit serta kendali mutu dan kendali biaya.

Program Indonesia Sehat dalam prosesnya tentunya perlu didukung peran serta para tenaga kesehatan baik ASN maupun Non ASN, semangat kerja para tenaga kesehatan merupakan salah satu kunci dalam upaya untuk mensukseskan program tersebut. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik. Semangat kerja seseorang seperti tingkat

absensi kehadiran karyawan, kedisiplinan. Sejalan dengan pendapat Nawawi (2003:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya semangat kerja seperti minat atau perhatian, upah/gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan tujuan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2010:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat terlaksana dengan lebih cepat dan lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Semakin baik kondisi lingkungan kerja akan menambah rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2013:87). Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, dimana karyawan tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika ada hal-hal yang tidak kondusif dan gangguan pada lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja maka akan berdampak buruk pada konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Bello Desain Singaraja. Hal ini berarti apabila jika lingkungan kerja semakin meningkat maka semangat kerja karyawan meningkat pula. Lingkungan kerja fisik yang terdapat di Puskesmas Rowokele yaitu ruang tunggu pasien yang masih sempit, belum ada ruang arsip, ruang kepegawaian dan keuangan masih dijadikan satu ruangan dengan ruang program UKM yang hanya dibatasi lemari hal ini membuat sirkulasi udara didalam ruangan menjadi kurang baik, pencahayaan masih kurang baik karena dihalangi oleh pepohonan serta pencahayaan di dalam ruangan kurang baik sehingga membuat mata menjadi mudah lelah. Hal-hal diatas menjadikan semangat kerja para karyawan menjadi menurun.

Selain lingkungan kerja fisik variabel lain yang diduga mempengaruhi semangat kerja adalah variabel Insentif / kompensasi. berdasarkan jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) yang menyatakan yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Mengingat perlunya peningkatan insentif, maka sudah selayaknya pemerintah selalu memperhatikan peningkatan insentif tersebut. Selain gaji pokok perlu adanya insentif lainnya, karena banyaknya insentif yang diberikan terkadang masih kurang memuaskan bagi karyawan, karena jumlah nominal yang diinginkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu dorongan yang dapat mempertahankan semangat karyawan yaitu pemberian insentif yang memadai. Pemberian insentif yang memadai akan menjauhkan sikap negatif para

karyawan, dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku di puskesmas. Dengan insentif yang memadai, karyawan tidak mempunyai pikiran mencari penghasilan di luar puskesmas dan akan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas serta semangat kerja dapat ditingkatkan. Dasar pembagian insentif di Puskesmas Rowokele SK Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen nomor 911/2339/KEP/2019, tanggal 16 April 2019, dengan menggunakan variabel jenis pegawai, variabel tingkat pendidikan, variabel jabatan, variabel lama kerja, absensi dan beban kerja. Selain mempunyai kewajiban yang harus dikerjakan, karyawan juga mempunyai haknya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 10 orang karyawan mereka merasa bahwa pembagian insentif masih belum sepenuhnya adil karena tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pihak manajemen.

Selain lingkungan kerja fisik dan insentif, komunikasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hubungan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan dan pasien tidak dapat dipisahkan, indikator lain yang dapat mempengaruhi konsentrasi bekerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap sukses atau tidaknya pekerjaan karyawan, baik komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, maupun komunikasi sesama rekan kerja.

Menurut Gorda (2004:193) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Penelitian tentang komunikasi dilakukan oleh Ni Putu Intan Cahya Dewi (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi menentukan naik atau turunnya perkembangan organisasi.

Adapun dimensi yang digunakan untuk menilai komunikasi menurut Siagian (2003) yaitu komunikasi vertikal dan horisontal. Menurut Ardana (2008) dan Handoko (2003) aspek komunikasi vertikal yang perlu diperhatikan dalam penilaian yaitu sikap konsisten dari atasan dan terjalinnnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Sedangkan aspek komunikasi horizontal yang perlu diperhatikan dalam penilaiannya yaitu mendiskusikan masalah dengan rekan sekerja dan bertegur sapa dengan rekan sekerja. Kurang efektifnya komunikasi ini akan berdampak bagi kelangsungan hidup organisasi, karena pelaksanaan komunikasi ini tidak terlepas dari apa yang selama ini dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terdapat Jenis komunikasi yang dilakukan antar karyawan pada Puskesmas Rowokele yaitu WA grup, apel pagi, lokakarya mini bulanan dan pertemuan rutin setiap minggu yang dilakukan oleh masing masing pokja akan tetapi masih belum berjalan secara maksimal. Adapun beberapapermasalahan terkait dengan masalah komunikasi vertikal diantaranya

permasalahan pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, serta pembagian tugas dan pelimpahan wewenang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan, selain itu, diketahui bahwa terjadi kurangnya keakraban atau ramah tamah antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam bekerja. Pada komunikasi horisontal terdapat masalah diantaranya kurangnya saling bertegur sapa antar karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada karyawan Puskesmas Rowokele, maka fenomena yang terlihat adalah lingkungan kerja fisik pada karyawan Puskesmas Rowokele yang masih kurang kondusif, yang ditandai dengan kondisi ruangan kerja yang sempit, pencahayaan yang rendah, sehingga mengurangi semangat kerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian terkait dengan pembagian insentif jasa pelayanan pada beberapa karyawan setelah diukur dengan beban kerjanya, komunikasi belum terjalin dengan baik. Berdasarkan masalah-masalah tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Insentif, Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele”**.

#### METODE

**Semangat kerja** adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Nitisemito, 2010). Semangat kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang disampaikan oleh Nitisemito (2010:427) indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Absensi
- 2) Kualitas
- 3) Disiplin
- 4) Sikap dan minat kerja
- 5) Kreatifitas

**Lingkungan kerja fisik** adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2013:87). Indikator Penilaian lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti (2003) dibatasi pada :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan

**Insentif** menurut Hasibuan (2012: 117) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Indikator insentif merupakan komponen yang dijadikan sebagai patokan perhitungan dalam menentukan jumlah besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawai.

Sarwoto (2010:156) mengemukakan, indikator insentif dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Insentif material.
- 2) Insentif non material.

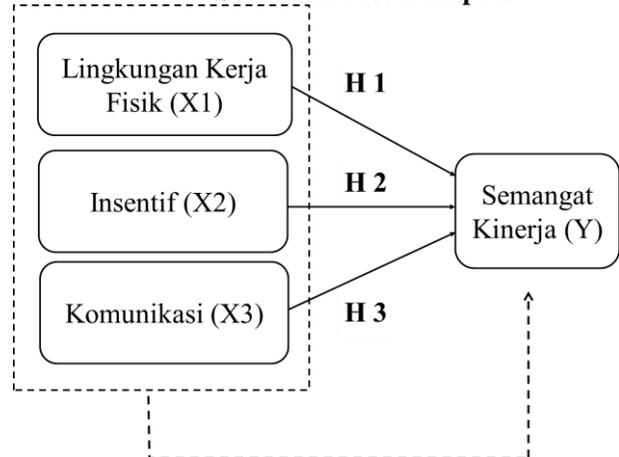
**Komunikasi** menurut Handoko (2011:272-273) adalah suatu proses dimana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiriman berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi. Menurut Suranto (2011), ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- 1) Kemampuan memahami .
- 2) Kesenangan.
- 3) Suasana yang lebih rileks.
- 4) Mempegaruhi sikap.
- 5) Hubungan yang baik.
- 6) Tindakan.

#### Model Empiris.

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka akan dikembangkan kerangka teoritis dalam penelitian. Kerangka teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. Model Empiris**



#### 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 : lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
- H2 : insentif berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele
- H3 : komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
- H4 : lingkungan kerja fisik, insentif, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

#### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah semangat kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) sedangkan lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi, sebagai variabel bebas (*independent variable*). Subyek penelitian adalah karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

### Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di UPTD puskesmas Rowokele dengan seluruh karyawan di UPTD puskesmas Rowokele yang berjumlah 52 orang, oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 responden.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan program SPSS 24.0 for windows

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = n-2 didapat df = 52-2 = 50, diperoleh nilai r tabel = 0,2732

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 25.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*. Berikut ini uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Uji validitas**

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	6	Signifikan	Valid
X2	6	Signifikan	Valid
X3	6	Signifikan	Valid
Y	7	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variable beban kerja, disiplin kerja motivasi kerja, dan kinerja seluruhnya valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,60	0,826	Reliabel
Insentif (X2)	0,60	0,703	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,60	0,766	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,60	0,915	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinieritas

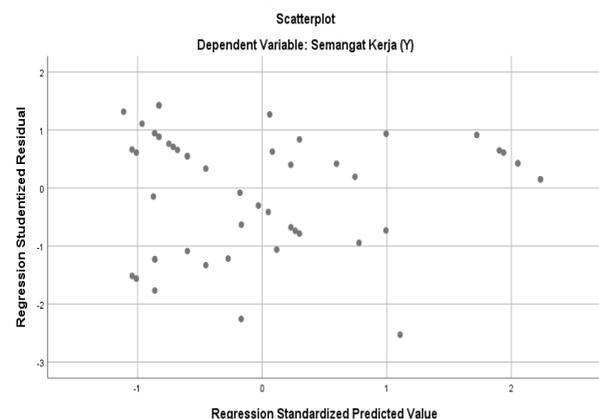
**Tabel 3 Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	,583	1.715
Insentif (X2)	,627	1.595
Komunikasi (X3)	,653	1.532

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

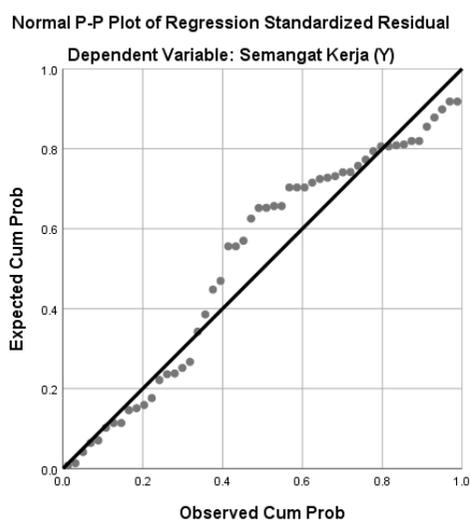
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

**Gambar 3. Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis regresi linier berganda

Tabel 4

#### Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Beranda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-8.089	2.947	
Lingkungan Kerja	.592	.154	.406
1 Fisik (X1)			
Insentif (X2)	.405	.161	.256
Komunikasi (X2)	.497	.149	.332

Dependent Variable: Semangat Kerja(Y)

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -8,089 + 0,592 X_1 + 0,405 X_2 + 0,497 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -8,089, berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1), isentif (X2) dan komunikasi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor semangat kerja (Y) karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele masih minus yaitu -8,089.
2. Nilai b1 = 0,592, berarti apabila variabel isentif (X2) dan komunikasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja fisik (X1) 1 satuan akan mengakibatkan semangat kerja (Y) karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele naik sebesar 0,592.
3. Nilai b2 = 0,405, berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel isentif (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor semangat kerja (Y) karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele naik sebesar 0,405.
4. Nilai b3 = 0,497 berarti apabila variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan isentif (X2) dianggap tetap,

maka kenaikan skor variabel komunikasi (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja (Y) karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele naik sebesar 0,497.

### Uji t (Parsial)

Tabel 5 Uji t Coefficients

No.	Variabel	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Signifika nsi	Keterangan
	Lingkungan				
1.	Kerja Fisik (X1)	3.850	2,009	.000	Berpengaruh
2.	Insentif (X2)	2.520	2,009	.015	Berpengaruh
3.	Komunikasi (X2)	3.334	2,009	.002	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,850 > t_{tabel} 2,009$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
- b) Hubungan Insentif dan Semangat Kerja. Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel insentif sebesar  $0,015 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,520 > t_{tabel} 2,009$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
- c) Hubungan Komunikasi dan Semangat Kerja. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komunikasi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,009$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

### Uji simultan F

Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji F simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	380.603	3	126.868	35.518	.000 <sup>b</sup>
Residual	171.455	48	3.572		
Total	552.058	51			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

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

Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 35,518 >  $F_{tabel}$  3,18 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja pada karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja, insentif dan komunikasi lebih baik maka semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele meningkat.

#### Uji koefisien determinasi

**Tabel 7. Uji koefisien determinasi Model Summary**

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.670	1.88997

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,670, artinya 67% variabel semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi sedangkan sisanya 33% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  3,850 >  $t_{tabel}$  2,009, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas lingkungan kerja fisik yang ada di UPTD Puskesmas Rowokele maka semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan Bello Desain Singaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada di UPTD Puskesmas Rowokele. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menambah jumlah dan kualitas peralatan kantor yang digunakan sesuai kebutuhan. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan dan kecocokan karyawan dengan

peraturan kantor mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman

##### 2. Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  2,520 >  $t_{tabel}$  2,009, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele maka semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. Instansi diharapkan untuk membuat sistem pembagian jumlah insentif yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan ke karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

##### 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  3,334 >  $t_{tabel}$  2,009, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi dari para karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele maka semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Cahya Dewi (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu menjaga serta meningkatkan komunikasi antar karyawan yang ada di UPTD Puskesmas Rowokele. Antara lain pimpinan dan antar sesama karyawan harus lebih sering saling bertegur sapa agar dapat menciptakan suasana yang harmonis dari atasan maupun bawahannya mengingat pentingnya untuk saling menjaga komunikasi agar tidak menjadi suatu hambatan yang nantinya dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

##### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Insentif Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 35,518 >  $F_{tabel}$  3,18 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05

sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi meningkat maka semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele juga meningkat. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,670, artinya 67% variabel semangat kerja karyawan di Puskesmas Rowokele dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi sedangkan sisanya 30% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, insentif dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele, dengan responden sebanyak 52 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.
4. Lingkungan kerja fisik, insentif, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele.

### **Keterbatasan Penelitian**

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

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data seperti jawaban dari responden yang cenderung kurang teliti sehingga terjadi ketidak konsisten jawaban meskipun sudah diantisipasi dengan cara diawasi.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

#### **1. Implikasi Praktis**

- a) Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele, oleh karena itu penting bagi instansi untuk

meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada UPTD Puskesmas Rowokele, salah satunya dengan cara menambah fasilitas yang mendukung kinerja, memperhatikan tata ruang yang, meningkatkan keamanan dan lain sebagainya. Upaya peningkatan ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dari para karyawan.

- b) Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan insentif mempunyai pengaruh yang paling kecil terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele, oleh karena itu penting bagi instansi untuk meningkatkan insentif yang diberikan kepada karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat sistem pembagian jumlah insentif yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan ke karyawan.
- c) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan di UPTD Puskesmas Rowokele, oleh karena itu penting bagi instansi untuk menjaga serta meningkatkan komunikasi antar karyawan yang ada di UPTD Puskesmas Rowokele. Antara lain pimpinan dan antar sesama karyawan harus lebih sering saling bertegur sapa agar dapat menciptakan suasana yang harmonis dari atasan maupun bawahannya mengingat pentingnya untuk saling menjaga komunikasi agar tidak menjadi suatu hambatan yang nantinya dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

#### **2. Implikasi Teoritis**

- a) Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Octaviani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
- b) Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang penelitian yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra dan Sri Langgeng Ratnasari (2018) yang menyatakan yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.
- c) Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Cahya Dewi (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, Ni Putu Intan Cahya dan Dewi, A.A. Sagung Kartika. 2019. *Engaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap*

- Semangat Kerja Karyawan Pt. Ayu Sari Pertiwi*. Bali: Universitas Udayana.
- Eko Murtisaputra dan Ratnasari, Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Riau: Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Melayu S P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Allex, S. 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Octaviani, Luh Putu dan Suana, I Wayan. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja*. Bali: Universitas Udayana.
- .
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- \_\_\_\_\_.2003. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- \_\_\_\_\_.2013. *Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suranto, Aw. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.