

## **Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo**

**Franky Sugara<sup>1</sup>, Setyo Adji<sup>2</sup>, Siti Chamidah<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : [sugarafranky10@gmail.com](mailto:sugarafranky10@gmail.com)

Dikirim : 24 Februari 2020

Diterima : 07 April 2020

### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Communication, Motivation, and Physical Work Environment on Employee's spirit at work at UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo with multiple regression as an analysis tool. The population of this research is all employees in the UD. Sukri Dana Abadi with the type of sample that is saturated sample. Data collected by questionnaire method. The results showed that simultaneously the variables of communication, motivation, and physical work environment had a significant effect on morale. Partially the independent variables of communication, motivation, and physical work environment significantly influence the dependent variable of work morale. The results showed the communication variable was the most dominant variable affecting work morale.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Physical Work Environment, spirit at work*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja karyawan pada UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo dengan regresi berganda sebagai alat analisisnya. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat di perusahaan UD. Sukri Dana Abadi dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara bersamaan variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial variabel independen komunikasi, motivasi, maupun lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja

## **A. PENDAHULUAN**

Globalisasi merupakan perkembangan kontemporer yang memiliki pengaruh dalam mendorong munculnya berbagai kemungkinan tentang perubahan dunia. Tidak ada yang mampu menutup diri dari apa yang terjadi saat ini. Proses kemajuan teknologi semakin cepat dalam mempertajam persaingan, tentu menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara. Dimana yang memiliki daya saing yang tinggi dengan sistem kerja yang efisien, akan mampu memanfaatkan peluang seoptimal mungkin.

Dengan adanya setiap organisasi di negara kita ini, dituntut mampu berkompetisi agar dapat bertahan dalam persaingan global. Strateginya adalah dengan cara meningkatkan kapasitas dan sumber daya manusia yang dimiliki. Para manajer di masa sekarang dihadapkan pada dunia yang keras dengan para pesaing dan berbagai inovasi yang berkembang. Dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki tentu saja akan menjadi strategi yang ampuh dalam menghadapi persaingan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkondisikan agar pegawai tetap memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya proses komunikasi, pemberian motivasi, dan lingkungan kerja.

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama tim. Apalagi dalam urusan pekerjaan. Komunikasi sangat dibutuhkan. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja baik pemimpin maupun karyawan karena kedekatan komunikasi tersebut.

Motivasi kerja yaitu kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhannya. Mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain dan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitarnya. Ini merupakan subyek yang sangat penting bagi manajer yang harus bekerja melalui orang lain. Dalam menciptakan hal seperti ini perlu memperhatikan keadaan yang dapat mempengaruhinya.

Lingkungan kerja fisik salah satunya, yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai.

Penelitian ini menggunakan objek UD. Sukri Dana Abadi yang bertempat di desa Babadan kabupaten Ponorogo yang didalamnya terdapat permasalahan yaitu kurangnya semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan UD. Sukri Dana Abadi, sehingga timbul ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja serta berkurangnya kinerja karyawan.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Manajemen**

Menurut Feryanto (2013) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menurut Hasibuan (2012) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Henry Simamora (Hartatik, 2014) dapat dibedakan menjadi empat tujuan.

1. Tujuan social
2. Tujuan organisasional
3. Tujuan fungsional
4. Tujuan Pribadi

### **Pengertian Komunikasi**

Seperti yang diungkapkan oleh Danim (Yusmiaty, 2013), Pemimpin yang modern adalah mereka yang mampu menciptakan suasana berkomunikasi yang kondusif. Seorang pimpinan harus mengadakan komunikasi dengan bawahannya, untuk tujuan-tujuan tertentu, menyampaikan informasi, mengubah perilaku bawahan atau mengarahkan perilaku-perilaku yang sesuai dengan harapan.

### **Elemen Elemen Komunikasi**

Elemen-elemen komunikasi menurut Lasswell (Pratiwi, 2018) yaitu:

1. Komunikator
2. Pesan
3. Media
4. Komunikan/Audiens
5. Efek

### **Indikator Komunikasi**

Suranto (Yusmiaty, 2013) mengemukakan beberapa indikator dalam komunikasi, yaitu : (1) Pemahaman, (2) Keterbukaan, (3) Kesenangan, (4) Pengaruh Pada Sikap, (5) Tindakan.

### **Pengertian Motivasi**

Menurut As'ad dalam (Pasalong, 2010) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja.

### **Bentuk-Bentuk Motivasi**

Menurut Sastrohadiwiryono (noviyana, 2014) bentuk-bentuk Motivasi sebagai berikut: (1) Kompensasi bentuk uang, (2) Pengarahan dan Pengendalian, (3) Penetapan pola kerja yang efektif, (4) Kebijakan.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Mc Clelland dalam Brantas (2009), indikator motivasi kerja yaitu: (1) Motif, Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai. (2) Insentif, Merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas standar. (3) Harapan, Suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisemito (Sunuharyo, 2018) unsur unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut: (1) Sirkulasi Udara, (2) Penerangan / pencahayaan, (3) Musik di tempat kerja, (4) Kebersihan, (5) Keamanan di tempat kerja

### **Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut: (1) Penerangan di tempat kerja, (2) Sirkulasi udara ditempat kerja, (3) Kebisingan di tempat kerja, (4) Bau tidak sedap di tempat kerja, (5) Keamanan di tempat kerja.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Yusmiaty (2013), menjelaskan mengenai semangat kerja atau moral kerja mengatakan semangat kerja adalah ” Kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu”.

Menurut As'ad, M (Kaskodjo, 2014) terdapat 4 indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut: (1) Kedisiplinan kerja, (2) Kepuasan kerja, (3) Tanggung Jawab, (4) Kegairahan Kerja

## Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Setianingsih (2010) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh pada tingkat semangat kerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Seperti yang di ungkapkan oleh Nugroho (Utamajaya dan Srianthi, 2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Arif (Utamajaya dan Srianthi, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja karyawan suatu perusahaan secara signifikan.

H4 : Komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

## C. METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo. UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo merupakan industri UMKM yang memproduksi sapu ijuk dan sapu lidi yang di dirikan oleh Bapak Sukri. Pemilihan lokasi penelitian ini disertai dengan pertimbangan sehingga ditentukannya tempat penelitian tersebut. Pada lokasi tersebut memang sesuai dengan tujuan yang akan diangkat dalam penelitian. sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan itu, maka sampel yang diambil adalah 97 karyawan pada UD. Sukri Dana Abadi. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari menyebar kuesioner kepada karyawan UD. Sukri Dana Abadi. Penelitian ini menguji pengaruh variable-variabel independen terhadap variabel dependen maka analisa data yang digunakan yaitu regresi berganda.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang disebar, maka dapat diketahui karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

#### Uji Validitas

hasil perolehan  $r_{hitung}$  dari semua item yaitu semua item pernyataan variabel mempunyai nilai lebih besar atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dari itu seluruh indikator penelitian ini oleh peneliti dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas****Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Atribut/Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,668	0,600	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,693	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik(X <sub>3</sub> )	0,800	0,600	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,655	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 18.00, 2019

Hasil di atas menyatakan bahwa semua variable independen dan dependen bernilai *Cronbach Alpha* lebih besar (>) dari 0,60. Kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang diterima.

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

**Tabel 1**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35080337
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.051
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel Di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogrov-smirnov lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , yaitu sebesar 0,474. Maka data normal.

## Uji Multikolinieritas

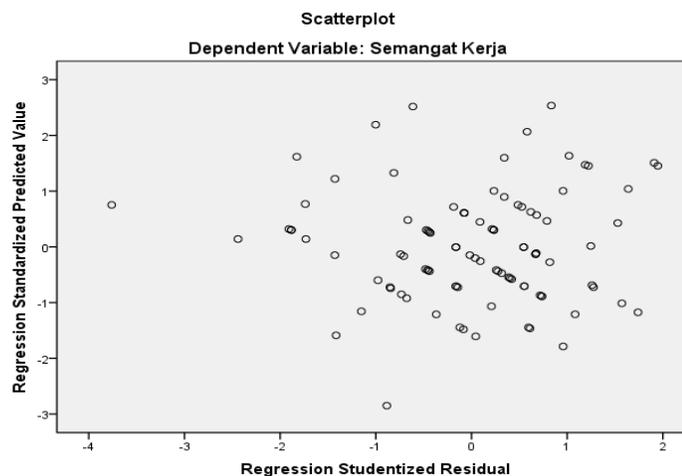
**Tabel 3.**  
**Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi (X1)	.192	5.213
	Motivasi (X2)	.605	1.652
	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	.221	4.522

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4.12 terlihat nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.773	.327		2.364	.020
Komunikasi (X1)	.548	.185	.492	2.970	.004
Motivasi (X2)	.419	.187	.421	2.222	.007
Lingkungan Kerja Fisik(X3)	.257	.156	.254	2.646	.010

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 18.00, 2019

Dari hasil analisis statistik tabel 4.13 dapat dibuat rumusan fungsi regresi berganda seperti terlihat berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 0.773 + 0,548X_1 + 0,419X_2 + 0,257X_3 + 0,327$$

### Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.494	.35642	1.553

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 18.00, 2018

Tabel tersebut menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,510 atau 51%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan variabel independen (variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)) terhadap naik turunnya variabel dependen (variabel Semangat Kerja) adalah 51% dan sisanya 49% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

### Uji t

Langkah perhitungan pada tabel berikut bersumber dari data kuisioner dengan ditentukannya besaran nilai standar eror dari analisis regresi yaitu dengan analisis SPSS 18.00 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.773	.327		2.364	.020
Komunikasi (X1)	.548	.185	.492	2.970	.004
Motivasi (X2)	.419	.187	.421	2.222	.007
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	.257	.156	.254	2.646	.010

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 18.00, 2019

### Uji F

**Tabel 7.**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.283	3	4.094	32.229	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.814	93	.127		
	Total	24.097	96			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 18.00, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa F hitung adalah sebesar 32.229 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai F<sub>tabel</sub> dengan tingkat signifikan atau  $\alpha = 5\%$  dan  $df = (4-1);(97-5) = 3;92$  sebesar 2.700. Nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar daripada F<sub>tabel</sub> atau  $32,229 > 2,700$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen (Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Semangat Kerja).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t-hitung (2,970) > t-tabel (1.985) dan sig (0,004) < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan dengan besar koefisien regresi sebesar 0,548, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variable Komunikasi (X1) dengan semangat Kerja(Y).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel Motivasi (X2) diperoleh nilai t-hitung (2,222) > t-tabel (1,985) dan sig (0,007) < 0,05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi (X2) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan dengan besar koefisien regresi sebesar 0,419, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variable Motivasi (X2) dan Semangat Kerja (Y).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai t-hitung 2,646 > t-tabel (1,985) dan sig (0,010) < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh dan signifikan dengan besar koefisien regresi sebesar 0,257, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variable Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan Semangat Kerja (Y).

### **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independen (Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja sebesar 32,229. Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 atau 51% yang berarti bahwa Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki kontribusi mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 51% dan sisanya 49% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Variabel X1 (Komunikasi) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,548. Sedangkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 variabel Komunikasi (X1) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,970 (sig. 0,004) lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.985. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara partial antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Variabel X2 (Motivasi) mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif 0,419. Sedangkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel Motivasi (X2) bernilai  $t_{hitung}$  2,222 (sig. 0,007) lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.985. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara partial antara variabel Motivasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y).
3. Variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik) mempunyai nilai koefisien yang bertanda positif 0,257. Sedangkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) bernilai  $t_{hitung}$  2,646 (sig. 0,010) lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.985. hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara partial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Semangat Kerja (Y).
4. Variabel independen yang terdiri dari variabel Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja) sebesar 32,229. Dan memiliki kontribusi mempengaruhi Semangat Kerja sebesar 51% dan sisanya 49% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan regresi berganda yang diajukan dalam penelitian ini..

### Saran

1. Bagi perusahaan, perlunya perusahaan membuat absensi untuk mempermudah dalam hal pengawasan terhadap karyawan agar tetap mematuhi peraturan perusahaan untuk menjaga semangat kerja karyawan supaya tidak menurun.
2. Perlunya meningkatkan komunikasi antar bagian dan memberikan pesan yang lebih mudah dipahami. Mengingat komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi antar bagian yang baik dan dengan penyampaian pesan yang mudah dipahami akan tentu akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan.
3. Perlunya lebih meningkatkan motivasi dengan lebih memberikan harapan suatu kesempatan. Karyawan perlu lebih mendapatkan dukungan berupa harapan. Harapan merupakan faktor penting dalam mengatasi tantangan dalam pekerjaan. Dengan memberikan motivasi berupa harapan agar karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Perlunya lebih memberikan kenyamanan lingkungan kerja fisik pada karyawan dalam hal suara kebisingan. Suara yang terlalu bising dalam lingkup perusahaan akan menjadikan karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan mengakibatkan konsentrasi karyawan terganggu. Maka perusahaan perlu mengatasi masalah ini agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan lebih cepat terselesaikan.

5. Bagi peneliti, diharapkan penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi tidak hanya variable komunikasi, motivasi, slingkungan kerja dan semangat kerja, melainkan dapat meneliti variable lain pada UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. (2009). Dasar Dasar Manajemen. Bandung: CV Alfabeta.
- Feryanto, Agung. (2013). Seri Ensiklopedia IPS Materi Ekonomi Manajemen Volume 7. Klaten: Cempaka Putih.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaskodjo, Adi. (2014). “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan”. Dian Ilmu. Hlm. 90-104.
- Noviyana, Yohana M & Haryadi Bambang. (2014). “Upaya Memotivasi Kerja Karyawan Pada CV. Kokoh Bersatu Plastik, Surabaya”. Jurnal Agora. 2(II). Hlm. Universitas Kristen Petra.
- Pasalong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pratiwi, Aprilyanti. (2018). “Strategi Komunikasi Dinas Pariwisata Kota Palembang dalam Mempromosikan Destinasi Wisata di Kota Palembang Menjelang Asian Games XVIII”. Jurnal Ekologi Manusi. E-ISSN No. 2622-7436. Hlm. 722-735.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Setianingsih, Iis. (2010). “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi SAF Desa Rujon Lor Kecamatan Pujon, Malang. Jurnal Eksklusif. Volume 3.
- Sunuharyo, Bambang S. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)”. Jurnal Administrasi Bisnis. (Vol. 61 No. 2). Hlm. 55-60.
- Utamajaya, I Dewa Gede Adi Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2015). “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar”. E-Jurnal Manajemen Unud. (Vol. 4 Nomor 6). Hlm. 1504-1524.
- Yusmiaty, Tonapa. (2013). “Pengaruh Komunikasi Pemimpin Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur”. Ejournal Ilmu Komunikasi. 1 (1). Hlm. 62-85.