Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 20683-20692

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI INSPEKTORAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Yulia Ayu Pratiwi[1], Bahdin Nur Tanjung[2], Oki Prayogi[3]

[1,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjuk Nyak Dhien

Email: yuliaayupratiwi6@gmail.com[1]

Published: April , 2026

ABSTRACT

This study aims to determine the extent of the influence of Communication and the Work Environment on the Work Morale of North Sumatra Provincial Inspectorate Employees. This is a quantitative study, with a sample of 40 respondents. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis techniques to determine the extent of the influence of the independent variables on the dependent variable, which was managed using SPSS 31.The results show that the Communication and Work Environment variables partially have a significant effect on the Work Morale of North Sumatra Provincial Inspectorate Employees. This is evidenced by the calculated t-value for each Communication variable (6.041) being greater than the t-table (approximately), and the calculated t-value for the Work Environment variable (1.750) being smaller than the t-table. Simultaneously, the influence of Communication and Work Environment also significantly impacts Employee Morale. This is evidenced by the calculated F value (61.439). Therefore, the Communication and Work Environment variables have a significant percentage influence on Employee Morale, with an R-square coefficient of determination of 0.756, or 76.9%. The remaining 23.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Communication; Work Environment; Work Morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, denga sampel sebanyak 40 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yang dikelola menggunakan SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel Komunikasi (6,041) lebih besar dari t tabel (sekitar) dan nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (1,750) lebih kecil dari t tabel. Secara simultan pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung (61,439). Maka besar persentase pengaruh variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja dengan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,756 atau 76,9% dan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era transformasi birokrasi dan dinamika organisasi yang semakin kompleks, setiap instansi pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerjanya demi

memberikan pelayanan publik yang prima. Sumber daya manusia merupakan elemen paling krusial sekaligus aset strategis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi dalam mencapai visinya. Keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sangat bergantung pada profesionalisme serta semangat kerja para pegawainya. Semangat kerja bukan sekadar masalah teknis penyelesaian tugas, melainkan cerminan dari kondisi mental dan emosional pegawai yang menunjukkan antusiasme, kegairahan, dan dedikasi terhadap tanggung jawab yang diemban. Tanpa semangat kerja yang tinggi, potensi intelektual dan keterampilan teknis yang dimiliki pegawai tidak akan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kemajuan organisasi.

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, sebagai lembaga pengawas internal pemerintah daerah, memegang peranan yang sangat vital dalam memastikan jalannya roda pemerintahan yang bersih dan transparan. Tugas pengawasan, pemeriksaan, dan audit yang melekat pada instansi ini memerlukan tingkat konsentrasi serta integritas yang tinggi. Dalam konteks ini, semangat kerja pegawai menjadi pondasi utama agar fungsi pengawasan dapat berjalan secara objektif dan akurat. Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, peneliti menemukan adanya indikasi fluktuasi semangat kerja yang ditandai dengan kecenderungan pegawai menyelesaikan tugas mendekati batas waktu akhir, serta adanya rasa jenuh akibat beban kerja yang tinggi. Fenomena ini mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor internal yang mampu membangkitkan kembali motivasi dan kegairahan kerja para pegawai di lingkungan Inspektorat.

Salah satu faktor dominan yang diduga kuat mempengaruhi semangat kerja adalah kualitas komunikasi organisasi. Komunikasi berfungsi sebagai sistem syaraf yang menghubungkan seluruh bagian dalam organisasi, memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, instruksi, dan umpan balik secara efektif. Di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, pola komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan, maupun antar sesama rekan kerja, menjadi kunci dalam menyelaraskan persepsi mengenai target kerja. Komunikasi yang tidak efektif sering kali memicu timbulnya ketidakpastian dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat mengikis semangat kerja pegawai. Sebaliknya, adanya dialog dua arah yang terbuka, transparan, dan apresiatif dari pimpinan dapat menciptakan rasa dihargai pada diri pegawai. Ketika pegawai merasa suara dan kendala yang mereka hadapi didengarkan, maka secara psikologis mereka akan lebih bersemangat untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

Selain faktor komunikasi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik maupun non-fisik yang ada di sekitar pegawai saat mereka beraktivitas. Dalam lingkup fisik, kondisi kantor seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, hingga kualitas udara di dalam ruangan sangat mempengaruhi kondisi fisik dan mental pekerja. Peneliti menemukan bahwa aspek kenyamanan fisik, seperti kebijakan bebas asap rokok yang belum sepenuhnya dipatuhi di beberapa area kerja, menjadi salah satu keluhan yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai. Lingkungan yang kurang kondusif secara perlahan dapat memicu kelelahan fisik dan kebosanan, yang berujung pada menurunnya gairah kerja. Oleh karena itu, penciptaan suasana kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung sangat diperlukan untuk memastikan pegawai tetap berada dalam kondisi prima selama menjalankan tugas-tugas pengawasan yang berat.

teoretis, keterkaitan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja telah menjadi fokus dalam studi manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah seni dan ilmu dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang lancar memungkinkan terciptanya hubungan industrial yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang baik menyediakan sarana bagi pegawai untuk mengaktualisasikan kemampuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam sejauh mana kedua variabel tersebut memberikan pengaruh, baik secara parsial maupun simultan, terhadap semangat kerja di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Melalui analisis ini, diharapkan ditemukan solusi strategis bagi manajemen untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam pola interaksi internal dan penataan fasilitas kerja.

Pentingnya penelitian ini juga didasari oleh adanya kesenjangan (gap) antara harapan organisasi dengan realitas di lapangan mengenai kinerja pegawai. Meskipun sarana dan prasarana terus

ditingkatkan, namun jika aspek komunikasi dan kenyamanan lingkungan diabaikan, maka semangat kerja sulit untuk mencapai level optimal. Dengan memahami determinan semangat kerja secara lebih spesifik pada instansi pemerintah, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian mendalam mengenai permasalahan ini guna memastikan bahwa semangat kerja pegawai tetap terjaga demi keberhasilan fungsi pengawasan di Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Sampel yang digunakan berjumlah 40 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara menyeluruh sesuai dengan kriteria yang ditetapkan untuk memastikan data yang diperoleh merepresentasikan kondisi di lapangan.

Organisasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di kantor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian mencakup pengumpulan data melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat responden mengenai variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan semangat kerja (Y).

Analisis Penelitian

Data dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian menggunakan program statistik:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen kuesioner sahih dan konsisten.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (Scatterplot) untuk menjamin model regresi tidak bias.
3. Regresi Linear Berganda: Digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F): Untuk menguji signifikansi pengaruh secara parsial dan simultan.
5. Koefisien Determinasi (R2): Untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Inspektorat Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pengawas internal pemerintah daerah yang berlokasi di Jalan Wahid Hasyim No. 8, Medan. Sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Inspektorat memiliki peran vital dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi tata kelola keuangan serta kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Fokus utama instansi ini adalah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Dalam menjalankan fungsinya, Inspektorat didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sebagai auditor dan pengawas urusan pemerintah daerah. Lingkungan kerja di instansi ini menuntut profesionalisme tinggi, integritas, serta koordinasi komunikasi yang intensif guna memastikan setiap proses pemeriksaan berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

Hasil Penelitian

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dalam pelaksanaan penelitian ini, instrumen pengumpulan data utama yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, khususnya pada bagian Irban. Berdasarkan jumlah populasi yang ditetapkan, peneliti menyebarkan sebanyak 40 eksemplar kuesioner kepada responden. Dari total kuesioner yang disebarkan tersebut, seluruhnya atau sebanyak 100 persen berhasil dikumpulkan kembali oleh peneliti dalam kondisi terisi lengkap.

Hal ini menunjukkan tingkat partisipasi yang sangat tinggi dari para pegawai, sehingga data yang terkumpul dianggap sangat representatif dan memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya tanpa ada data yang hilang atau cacat.

Tabel Tingkat pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisioner yang disebar	40	100%
kuisioner yang tidak kembali	0	0%
Kuisioner yang dikembalikan tapi tidak dapat diolah	0	0%
Kuisioner yang kembali dan dapat diolah	0	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Deskriptif Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai latar belakang profil pegawai yang menjadi subjek penelitian. Mayoritas responden adalah pegawai tetap yang memiliki masa kerja yang cukup signifikan, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang mendalam mengenai budaya organisasi, pola komunikasi, dan kondisi lingkungan kerja di Inspektorat. Dari sisi tingkat pendidikan, responden didominasi oleh lulusan sarjana dan pascasarjana, yang mencerminkan bahwa tenaga kerja di instansi pengawas ini memiliki kompetensi intelektual yang tinggi. Secara demografis, persebaran usia responden juga menunjukkan kombinasi antara pegawai senior yang berpengalaman dengan pegawai muda yang memiliki energi tinggi, di mana dinamika ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi internal dijalankan oleh pimpinan untuk menyatukan berbagai perspektif tersebut.

Tabel Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 thn	10	25,0	25,0	25,0
	31-35 thn	7	17,5	17,5	42,5
	36-40 thn	18	45,0	45,0	87,5
	45 thn keatas	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Tabel Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	47,5	47,5	47,5
	perempuan	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Uji Analisis Data

Tahap analisis data dimulai dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung yang diperoleh dari setiap pernyataan lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk taraf signifikansi yang ditentukan. Selanjutnya, pada uji reliabilitas, seluruh variabel menunjukkan nilai koefisien Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang batas standar,

sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil meskipun dilakukan pengukuran ulang di waktu yang berbeda.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variablel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	keterangan
Komunikasi (X1)	P1	0,815	0,3120	valid
	P2	0,778	0,3120	valid
	P3	0,820	0,3120	valid
	P4	0,899	0,3120	valid
	P5	0,791	0,3120	valid
	P6	0,791	0,3120	valid
Lingkungan Kerja (X2)	P1	0,901	0,3120	valid
	P2	0,878	0,3120	valid
	P3	0,759	0,3120	valid
	P4	0,688	0,3120	valid
	P5	0,864	0,3120	valid
	P6	0,805	0,3120	valid
Semangat Kerja (Y)	P1	0,654	0,3120	valid
	P2	0,532	0,3120	valid
	P3	0,882	0,3120	valid
	P4	0,855	0,3120	valid
	P5	0,810	0,3120	valid
	P6	0,833	0,3120	valid

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Cut Off	Keterangan
Komunikasi	0.899	6	0,60	Valid
Lingkungan Kerja	0,898	6	0,60	Valid
Semangat Kerja	0,857	6	0,60	Valid

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak bias dan memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pertama, uji normalitas yang dilakukan dengan teknik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, di mana nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan sebaran titik-titik pada grafik normal P-Plot yang mengikuti garis diagonal. Kedua, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas yang mengganggu model, terlihat dari nilai Tolerance yang tinggi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang jauh di bawah angka 10. Ketiga, uji heteroskedastisitas melalui analisis Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat dipastikan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan varians pada model regresi ini.

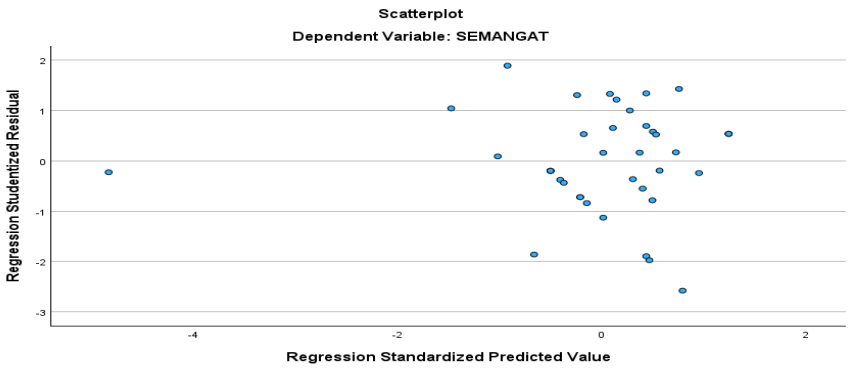
Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	40

Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,53369970
Most Extreme Differences	Absolute		,095
	Positive		,069
	Negative		-,095
Test Statistic			,095
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		,475
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,462
		Upper Bound	,488
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.			

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	4,798	1,941		2,472	,018		
Komunikasi	,631	,104	,713	6,041	<,001	,450	2,224
Lingkungan	,182	,104	,206	1,750	,088	,450	2,224
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA							



Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan arah pengaruh positif dari kedua variabel independen tersebut. Konstanta dalam model ini menunjukkan nilai dasar semangat kerja apabila faktor komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi

memiliki nilai positif yang cukup dominan, memberikan indikasi bahwa komunikasi merupakan faktor penggerak utama dalam meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga memiliki koefisien positif, meskipun pengaruhnya secara unit lebih kecil dibandingkan variabel komunikasi. Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas komunikasi dan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula semangat kerja pegawai.

Tabel Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	4,798	1,941		2,472	,018		
komunikasi	,631	,104	,713	6,041	<,001	,450	2,224
lingkungan	,182	,104	,206	1,750	,088	,450	2,224
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA							

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (secara parsial) dan uji F (secara simultan). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 dan nilai t-hitung yang jauh melampaui t-tabel. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. Namun, untuk variabel lingkungan kerja, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja di lokasi penelitian ini. Selanjutnya, pada uji F (simultan), diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung yang sangat besar dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan diterima.

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant	4,798	1,941		2,472	,018		
KOMUNIKASI	,631	,104	,713	6,041	<,001	,450	2,224
LINGKUNGAN	,182	,104	,206	1,750	,088	,450	2,224
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA							

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,663	2	152,331	61,439	<,001[b]

	Residual	91,737	37	2,479		
	Total	396,400	39			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI						

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R-Square atau koefisien determinasi yang cukup tinggi, yakni mencapai 0,769. Hal ini mengandung arti bahwa sebesar 76,9 persen variasi naik turunnya semangat kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Angka ini menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki tingkat kemampuan prediksi yang kuat. Sementara itu, sisa persentase sebesar 23,1 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau faktor eksternal di luar lingkungan kantor.

Tabel Hasil Determinasi (R^2)

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,877[a]	,769	,756	1,575	1,948
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI					
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA					

Sumber: Diolah oleh spss versi 31

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini menitikberatkan pada temuan bahwa komunikasi memegang peranan paling krusial dalam membangun semangat kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan menciptakan rasa kepercayaan dan kejelasan tugas yang pada akhirnya memicu antusiasme pegawai dalam bekerja. Auditor dan staf pengawas membutuhkan arus informasi yang akurat dan terbuka agar dapat menjalankan fungsi pemeriksaan dengan optimal. Ketika pimpinan aktif memberikan arahan yang jelas dan apresiasi, pegawai merasa dihargai secara psikologis, sehingga moral kerja mereka tetap terjaga meskipun berada di bawah tekanan tugas yang berat.

Di sisi lain, temuan mengenai tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja secara parsial memberikan perspektif yang menarik. Hal ini menunjukkan bahwa bagi pegawai di instansi pengawas ini, aspek fisik lingkungan kerja seperti fasilitas atau tata ruang bukan menjadi motivator utama yang menentukan semangat kerja mereka. Mereka tampaknya lebih mengutamakan nilai-nilai interpersonal dan efektivitas alur kerja (komunikasi) dibandingkan kenyamanan fisik semata. Namun, secara kolektif, lingkungan kerja tetap memberikan kontribusi ketika dipadukan dengan komunikasi yang baik. Sinergi antara interaksi manusia yang harmonis dan lingkungan kerja yang memadai terbukti mampu meningkatkan semangat kerja secara signifikan. Oleh karena itu, pimpinan Inspektorat perlu mempertahankan kualitas komunikasi yang sudah baik dan secara bertahap terus memperbaiki kondisi lingkungan fisik kantor agar tercipta iklim kerja yang ideal bagi seluruh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi, kejelasan instruksi pimpinan, serta kelancaran arus informasi di dalam organisasi menjadi faktor penentu utama yang mampu membangkitkan gairah dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas

pengawasan. Semakin efektif komunikasi yang terjalin, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

2. Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik kantor dan fasilitas kerja, meskipun tetap penting, bukanlah pendorong utama yang secara langsung mengubah level semangat kerja pegawai di instansi ini. Pegawai cenderung lebih mengutamakan aspek hubungan interpersonal dan koordinasi kerja dibandingkan dengan kenyamanan fisik lingkungan tempat mereka bekerja.
3. Secara simultan atau bersama-sama, variabel komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dari kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi semangat kerja, dengan nilai koefisien determinasi yang mencapai 76,9%. Hal ini menegaskan bahwa sinergi antara pola komunikasi yang harmonis dan lingkungan kerja yang memadai merupakan kombinasi yang esensial dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi.
4.

Saran

Merujuk pada kesimpulan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran praktis dan akademis sebagai berikut:

1. Bagi Inspektorat Provinsi Sumatera Utara: Mengingat komunikasi merupakan faktor yang paling dominan, disarankan kepada pimpinan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas komunikasi dua arah. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih sering memberikan apresiasi atas pencapaian staf, membuka ruang diskusi yang lebih fleksibel untuk menampung aspirasi bawahan, serta memastikan setiap kebijakan atau tugas tersampaikan dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami guna menghindari miskomunikasi.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja: Meskipun secara parsial tidak signifikan, manajemen tetap perlu memperhatikan aspek kenyamanan lingkungan kerja non-fisik dan fisik, terutama terkait ketegasan aturan mengenai area bebas asap rokok di ruang kerja serta penataan tata ruang yang lebih mendukung privasi dan konsentrasi auditor dalam menyusun laporan pemeriksaan.
3. Peningkatan Semangat Kerja: Instansi disarankan untuk terus memberikan dorongan motivasi, baik dalam bentuk pelatihan pengembangan diri maupun kegiatan internal yang dapat mempererat hubungan antarpegawai, sehingga rasa memiliki terhadap organisasi tetap tinggi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini terbatas pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap semangat kerja di sektor publik, seperti faktor kepemimpinan transformasional, pemberian insentif atau tunjangan kinerja, serta pengembangan karier, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

REFERENCES

Andi Nursyafriani (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Anwar, Hairil. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda". Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol.1 Hal 348-358.

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1), 16–30.

Damayanti, Fitria. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Tehadap Semangat Kerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja". Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Unwir. Vol. 1 Hal 41.

Hasibuan, J. S. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Savana Agro Nusantara. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 12–26.

M Zakki dan Saiman (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik dalam Pengujian Hipotesis

Penelitian jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol.4, No.2, Hal:115-118.

Mulyana, D. (2016). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nel Ariyanty, Rakhmad Bahagia, Akrim Ashal Lubis & Yudi Siswadi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Perdana Publishing.

Nur Fadillah Afni (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Razza Prima Trafo medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

R. Supomo & Eti Nurhayati. (2019). Manajemen sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.

Riyana Fitri Laksarini (2018). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018. Skripsi Fakultas Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun. Hal: 21-30.

Rizka A (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sofyan, Khairani Diana. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pengawas BAPPEDA". Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering. Vol.2 Hal 18-23.

Tupti, Z., & Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224–234.

Yuasepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel Lampung. Jurnal Ecoment Global, 3(1), 42–53.