



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4311-4318

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Efek Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Asha Ayunie^{1*}, Hasbiyadi Hasbiyadi², Muh. Irwan Nur Hamiddin³
^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
asyaayunie02@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner pada 255 ASN, mengingat jumlah populasi yang sangat besar, maka penarikan sampel dilakukan dengan jumlah indikator (15) dikalikan dengan 5, sehingga diperoleh 75 sampel, namun pada pelaksanaannya terdapat 3 angket/kuesioner yang cacat (tidak diisi secara lengkap) sehingga jumlah data yang digunakan menyisahkan 72 ASN sebagai unit data analisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan bantuan software SPSS 27. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi semangat kerja yang dicurahkan ASN dalam bekerja. Komunikasi dan lingkungan kerja yang baik terbukti memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan semangat kerja ASN.

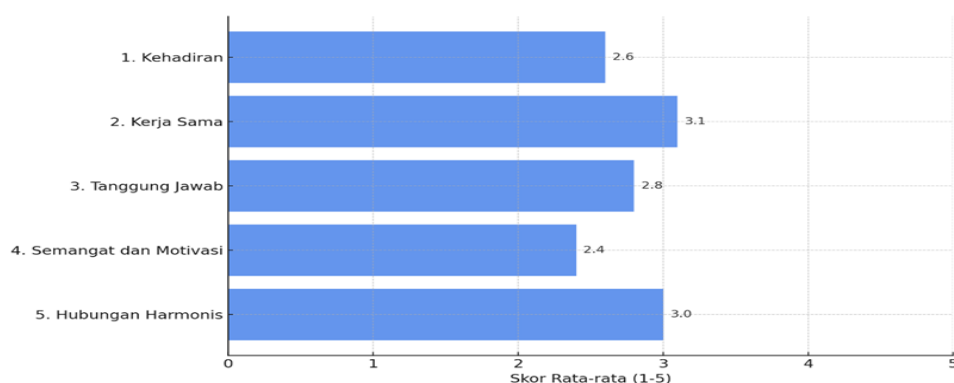
Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

1. Latar Belakang

Pada era digital seperti saat ini, di mana kemajuan teknologi dan modernisasi memberikan tidak hanya kemudahan kepada ASN dalam bekerja, namun menuntut ASN untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, kondisi tersebut juga dialami ASN pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan sumber daya air dan infrastruktur tata ruang yang strategis untuk pembangunan daerah. Sebagai instansi yang berperan penting dalam pengembangan infrastruktur fisik dan tata ruang, kinerja ASN merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi pemerintah provinsi.

Semangat kerja yang tinggi dari pegawai sangat diperlukan agar pelayanan publik dapat berjalan dengan baik dan sasaran pembangunan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Untuk meraih keberhasilan itu, organisasi (dinas) harus menciptakan suasana yang dapat mendorong semangat kerja pegawai dengan baik, agar mereka termotivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara maksimal. Jika suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja dari para pegawainya, maka di yakini jika organisasi tersebut dapat memperoleh sasaran dan tujuan yang telah ditetapkannya [1]. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya [2].

Semangat kerja merupakan keadaan mental yang muncul dan mencerminkan antusiasme dari dalam diri seseorang untuk menjalankan tugas dalam suasana yang menyenangkan, sehingga mendorong individu untuk bekerja secara giat, cepat, dan lebih baik dengan penuh rasa tanggung jawab. Semangat kerja diartikan sebagai dorongan dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta ketekunan dalam mencapai hasil kerja yang optimal [3].



Gambar 1. Hasil Pra-penelitian (2025)
Instrument Semangat Kerja ASN

Gambar 1 menunjukkan jika sebelum dilakukannya penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan observasi awal dengan mendistribusikan angket/kuesioner terkait dengan semangat kerja ASN kepada 34 ASN, dapat dilihat bahwa semangat kerja ASN cenderung rendah. Pernyataan yang menyangkut motivasi kerja harian dan kedisiplinan hadir (Pernyataan 1 & 4) memperoleh skor terendah, yaitu di bawah 3,0. Hal ini menunjukkan bahwa banyak ASN kurang termotivasi dalam bekerja, kurang disiplin dalam kehadiran, dan kurang maksimal dalam tanggung jawab pekerjaan. Meskipun kerja sama dan hubungan harmonis masih dalam kategori 'cukup', namun tidak mampu mengangkat semangat kerja secara keseluruhan. Hasil pengamatan langsung dan pertanyaan terbuka kepada ASN menjelaskan bahwa beberapa diantara mereka diberikan beban kerja yang melebihi kemampuan kerja mereka dan dalam bekerja pada beberapa kesempatan terjadinya kesalahan dalam menafsirkan keinginan (perintah) pimpinan, kondisi tersebut menunjukkan jika persepsi ASN terhadap komunikasi dan lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab terbatasnya semangat kerja mereka.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja, dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian informasi dari satu individu kepada individu lain dengan harapan terjadinya pemahaman, pengertian, dan persepsi yang diarahkan pada suatu tindakan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi kinerja, baik yang terlihat (fisik) maupun yang tidak terlihat (non-fisik) [4]. Komunikasi yang efektif dapat mengurangi konflik antara pegawai sehingga semangat kerja dapat meningkat dan kinerjanya menjadi lebih baik. Adanya bentuk komunikasi yang harus diperhatikan oleh seorang pegawai yaitu antara atasan dan bawahan atau antara sesama pegawai jika berlangsung dengan baik pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan menguntungkan organisasi [5,6].

Lingkungan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung kegiatan sehari-hari menjadi lebih nyaman dan menyenangkan, interaksi antara semua elemen berlangsung harmonis. Lingkungan kerja memiliki peran yang vital dalam mempertahankan semangat dan kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung perlu meliputi elemen fisik dan non-fisik. Secara fisik, sarana kerja seperti meja, kursi, komputer, atau peralatan lain harus memadai untuk mendukung pekerjaan. Saat fasilitas itu tidak sesuai dengan kebutuhan, karyawan akan merasa tidak nyaman dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka [1].

Lingkungan kerja non-fisik meliputi hubungan antar pegawai yang harmonis serta lingkungan kerja yang mendukung. Jika terdapat konflik dalam hubungan antar pegawai atau suasana kerja yang tegang, maka pegawai akan merasakan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya akan berdampak pada semangat kerja mereka. Secara keseluruhan, masalah komunikasi dan lingkungan kerja ini saling terkait dalam memengaruhi semangat kerja di organisasi. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, diharapkan semangat pegawai dapat meningkat, sehingga berdampak baik pada efektivitas organisasi secara keseluruhan [5].

Penelitian ini dipandang penting, mengingat fungsi strategis yang dijalankan oleh Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan. ASN pada dinas ini harus dapat bekerja dengan efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan infrastruktur dan tata ruang yang terus tumbuh sejalan dengan pertumbuhan penduduk serta aktivitas ekonomi di Sulawesi Selatan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja,

penelitian ini diharapkan dapat menyajikan bukti empiris serta saran praktis dalam menciptakan semangat kerja ASN yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat ASN dalam bekerja untuk mendukung layanan publik dan pembangunan daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (*conclusive research*) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat [7,8]. Populasinya adalah seluruh ASN (255 ASN) Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan, mengingat jumlah populasi yang sangat besar, maka penarikan sampel dilakukan dengan jumlah indikator (15) dikalikan dengan 5 [9,10], sehingga diperoleh 75 sampel, namun pada pelaksanaannya terdapat 3 angket/kuesioner yang cacat (tidak di isi secara lengkap) sehingga jumlah data yang digunakan menyisahkan 72 ASN sebagai unit data analisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan bantuan *software SPSS 27*.

3. Hasil dan Diskusi

Identitas responden adalah profil terhadap objek penelitian yang dapat memberikan informasi tentang identitas yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja

Tabel 1. Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah (N=72)	Presentase (%)
Laki-Laki	43 Orang	59,72
Perempuan	29 Orang	40,28

Tabel 1. menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki 43 orang dan Persentase 59,72%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang dengan persentase 40,28% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Pemerintahan Sulawesi Selatan yang dominan adalah laki-laki karena pada Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Pemerintahan Sulawesi Selatan yang merupakan instansi yang berkaitan dengan aktivitas teknis dan pekerjaan lapangan seperti survei infrastruktur, pengawasan konstruksi, serta pengelolaan sumber daya air yang secara umum pendidikan yang menuntut aktivitas yang tinggi dimiliki laki-laki karena mereka diyakini dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meluangkan waktu yang lama atau lebih dalam bekerja dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 2. Responden berdasarkan usia

Interval Usia	Jumlah (N=72)	Presentase (%)
20 – 25 Tahun	7 Orang	9,07
26 – 30 Tahun	14 Orang	19,04
31 – 35 Tahun	20 Orang	27,08
>35 Tahun	31 Orang	43,06

Tabel 2. memperlihatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia < 25 tahun berjumlah 7 orang Tingkat persentase 9,7%, dan untuk usia 25-30 tahun sejumlah 14 orang tingkat persentase 19,4%, dan yang usia 31-35 tahun sejumlah 20 orang atau persentase 27,8%, serta yang berusia > 35 tahun merupakan yang paling banyak yaitu 31 orang dengan persentase 43,6%. Data tersebut disampaikan bahwa pegawai dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang pemerintahan sulawesi selatan yang dominan yaitu > 35 tahun. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang produktif bagi pegawai untuk bekerja.

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah (N=72)	Presentase (%)
<5 Tahun	11 Orang	15,07
6 – 10 Tahun	35 Orang	48,06
11 – 20 Tahun	20 Orang	27,07
>20 Tahun	6 Orang	8,03

Tabel 3. diatas menunjukkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja antara 5-10 tahun, yaitu sebanyak 35 orang dengan persentase 48,6%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas berada pada masa kerja yang tergolong produktif, dimana mereka telah melewati masa adaptasi awal dan sudah cukup memahami budaya serta sistem kerja di instansi.sebanyak 20 orang dengan persentase 27,7%, memiliki kerja 11-20 tahun yang menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan kemungkinan memiliki tingkat kematangan serta pemahaman yang lebih mendalam. Serta responden < 5 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 15,7%. Mereka ini bisa dikategorikan sebagai pegawai baru yang masih dalam tahap penyesuaian dan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Adapun responden yang telah bekerja > 20 tahun hanya berjumlah 6 orang atau 8,3%, yang berarti jumlah pegawai yang sudah senior di instansi tersebut tidak terlalu banyak. Secara keseluruhan data ini menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan lama bekerja cukup beragam.

Pada bagian selanjutnya disajikan keterangan mengenai variabel yang datanya diambil dari persepsi responden, dengan uji validitas dilaksanakan untuk menguji keabsahan data yang merupakan tolok ukur yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian alat ukur. Validitas data dalam penelitian dilakukan melalui teknik analisis item, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total untuk masing-masing variabel. Sebuah indikator dianggap valid jika nilai korelasi *Pearson* ($r = > 0,30$) dan dengan $\alpha = < 0,05$ (Ekawarti et al., 2025). Hasil uji validitas untuk instrumen pernyataan atas variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan semangat kerja (Y) dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. Validitas indikator

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	p-value
Komunikasi (X_1)	X_{11}	0.750	0,000
	X_{12}	0.659	0,000
	X_{13}	0.913	0,000
	X_{14}	0.820	0,000
	X_{15}	0.873	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	X_{21}	0.730	0,000
	X_{22}	0.693	0,000
	X_{23}	0.888	0,000
	X_{24}	0.895	0,000
	X_{25}	0.840	0,000
Semangat Kerja (Y)	X_{31}	0.822	0,000
	X_{32}	0.891	0,000
	X_{33}	0.915	0,000
	X_{34}	0.935	0,000
	X_{35}	0.935	0,000

Berdasarkan pada tabel 4. menunjukkan bahwa indikator dari keseluruhan variabel pengamatan (komunikasi, dan lingkungan kerja, semangat kerja) menunjukkan nilai *pearson correlation* $> 0,30$ dengan p-value = 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan indikator dari variabel yang dianalisis telah memenuhi pengujian keabsahan data.

Penalaran untuk melihat kehandalan variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan handal apabila nilai cronbach alpha yang dihasilkannya $> 0,60$ [7], berikut disajikan hasil pengujiaannya:

Tabel 5. *Reliabilitas* variabel

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha
Komunikasi (X_1)	0.866
Lingkungan Kerja (X_2)	0.869
Semangat Kerja (Y)	0.940

Tabel 5. memperlihatkan jika keseluruhan variabel telah memenuhi pengujian *reliabilitas* (*Cronbach alpha* $> 0,60$) sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Pemenuhan analisis regresi berganda mensyaratkan dibutuhkan pemenuhan asumsi klasik, untuk itu dapat ditunjukkan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya). Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan asumsi jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 6. Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58096236
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.063
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072

Hasil Pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov- Smirnov Test Sebesar 0.072 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 7. Multikol

(Constan)	<i>Tolerance</i> < 1	<i>VIF</i> < 10
Komunikasi(X_1)	.651	1.526
Lingkungan Kerja(X_2)	.655	1.526

Pada tabel 7 diperlihatkan jika variabel komunikasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), keduanya menunjukkan nilai tolerance < 1 dengan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi. Pada bagian berikutnya dilakukan pengujian heteroskedastisitas, dilakukan untuk mengetahui apakah data homogen ataukah heterogen. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

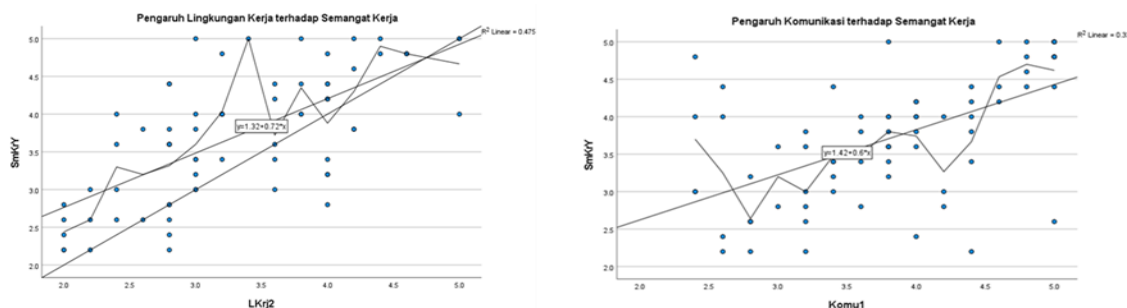
Tabel 8. Heterokedasitas

Model		t-stat	Sig.
1	(Constan)	3.242	.002
	Komunikasi(X_1)	-.199	.843
	Lingkungan Kerja (X_2)	-.906	.368

Dependent Variable: Hetero

Tabel 8 menunjukkan jika keseluruhan variabel; Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) menghasilkan p-value $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji memiliki data yang bersifat *homogen* sehingga data yang digunakan layak untuk dipakai.

Bagian akhir dari uji asumsi regresi dilakukan pengujian linearitas sehingga dapat ditunjukkan apakah terdapat pengaruh yang linear (searah) antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 2. Pengujian Kesarahan $X \rightarrow Y$

Gambar 2. memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel bebas (komunikasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan yang searah terhadap variabel semangat kerja (Y). Hubungan linear tersebut menjelaskan bahwa semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja yang dicurahkan ASN dalam bekerja.

Analisis t-test atau uji t digunakan untuk membuktikan apakah hipotesis diterima ataupun ditolak, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 9. Hipotesis

Hipotesis		t-hitung	t-tabel	p-value
H_1	Komunikasi $\rightarrow$ Semangat kerja	2.575	1,993	0,012
H_2	Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Semangat kerja	5.189	1,993	0,000

Tabel 9 menunjukkan jika nilai t-hitung sebesar 2.575 dengan t-tabel sebesar = 1.993, untuk pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja dengan p-value < 0.05 ($0.012 < 0.05$), maka dapat hipotesis yang diajukan terbukti dapat diterima, bahwa komunikasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pada hipotesis kedua yakni pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh nilai t-hitung = 5,189 $> 1,993$, sehingga hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja juga dinyatakan terbukti diterima.

Tabel 10. *Goodness of fit (GoF) / ANOVA*

Model		Sum Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	26.096	2	13.048	37.570	.000
	Residual	23.964	69	.347		
	Total	50.060	71			

Table 10 menunjukkan jika nilai F-hitung sebesar 37.570 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 0.05 ($0.000 < 0.05$) , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi pengujian kesesuaian model (*goodness of fit model*)

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R- Square
1	.722 ^a	.521

Tabel 11 hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0.521 atau 52.1% menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan maupun mampu menjelaskan variasi semangat kerja ASN sebesar 52.1%. hasil ini juga dapat dihitung secara manual dengan mengalikan nilai koefisien korelasi dengan beta standar masing-masing variabel.

Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima dikarenakan komunikasi (X_1) dengan nilai T_{hitung} sebesar 2.575 sementara T_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1.993943, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.012 < 0.05$) sehingga terbukti bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian komunikasi terbukti memiliki pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja maka dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh positif menjelaskan bahwa komunikasi di dalam organisasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan komunikasi yang baik, pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas serta peran mereka. Komunikasi yang efektif menciptakan keterbukaan dan koordinasi yang maksimal di antara anggota organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja [4,11,12].

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua di terima dikarenakan lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} = 5.189 > t_{tabel} = 1.993943$, dengan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti diterima, bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja (Y). Pengaruh positif menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen krusial yang berdampak pada kesejahteraan dan efisiensi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif meliputi faktor fisik (seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan area kerja) serta faktor psikologis (seperti hubungan harmonis antar pegawai dan suasana kerja yang mendukung). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan peneliti terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja [5; 13,14]. Pada instansi tempat dimana ASN bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, membuat pegawai merasa nyaman, dan memperkuat semangat kerja mereka.

4. Kesimpulan

Komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan serta publik dirasakan berada dalam level yang baik, bahwa ASN merasa lebih dihargai dan memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas serta peran mereka. Komunikasi yang efektif menciptakan keterbukaan dan koordinasi yang maksimal di antara anggota organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik terbukti memberikan efek yang positif dan bermakna terhadap peningkatan semangat kerja yang dicurahkan ASN. Persepsi ASN terhadap lingkungan kerja adalah positif yang meliputi keseluruhan dari unsur lingkungan fisik (seperti; kebersihan, kenyamanan, dan keamanan area kerja) serta unsur psikologis (seperti; hubungan harmonis antar pegawai dan suasana kerja yang mendukung). Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi semangat kerja yang dicurahkan ASN, bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, membuat pegawai merasa nyaman, dan memperkuat semangat kerja mereka. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena masih banyak faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja (selain komunikasi dan lingkungan kerja), seperti gaji dan insentif yang layak dan tunjangan yang memadai, kepemimpinan dan supervisi kepemimpinan yang efektif, supervisor yang suportif, komunikatif, dan adil serta pengakuan dan penghargaan, serta peluang pengembangan karir dan kompetensi dan keselarasan antara nilai pribadi dan nilai organisasi. Dengan keterbatasan tersebut maka penelitian ini tidak dapat mengeneralisir temuan penelitian lainnya, bahwa hanya dengan melakukan perbaikan pada komunikasi dan lingkungan kerja, maka semangat kerja ASN dapat ditingkatkan. Melalui keterbatasan ini maka peneliti lanjutan diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel – variabel lainnya dalam menjelaskan semangat kerja.

Referensi

1. Sjahruddin, H., Mus, A. M., SE, M., & Razak, N. (2025). MSDM Modern: Strategi Inovatif Mengelola Talenta di Era Dinamis. Takaza Innovatix Labs.
2. Amelia, A., Sjahruddin, H., & Syar, A. (2024). Kontribusi Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1388-1397.
3. Dotulong, G. H. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). Pengaruh Personality, Mood, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 50-59.
4. Sari, K. A. O., Sunata, I. M., & Sumerta, I. K. E. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada The Bene Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 3(1), 1-7.
5. Taufik, M., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 15-24.
6. Hikmah, N., Sjahruddin, H., & Rusni, R. (2024). Pengaruh Employee Communication Dan Career Development Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1352-1364.
7. Sjahruddin H., Safruddin, S., Wibowo, G. A., & Mahmud, M., (2024). Buku Referensi Metodologi Penelitian Ilmiah Panduan Praktis Untuk Perancangan, Pelaksanaan, Dan Analisis Data. PT. Media Penerbit Indonesia, Medan
8. Ekawarti, Y., Sjahruddin, H., Nurfaizah, A., & Zakiyah, U. (2025). Buku Referensi Tahapan Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis dan Disertasi).
9. Rasyid, M. R., Sjahruddin, H., & Data, M. U. (2024). Kontribusi Keadilan Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1365-1374.
10. Ferdinand, Augusty. (2006). Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
11. Arianto, D.I Nengah. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lembah Jati Di Denpasar.
12. Buulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 61-72.
13. Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(1).
14. Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12-20.