

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga

Author:

¹Natanael Ginting
²H. Kaharuddin
³Mhd. Shafwan Koto

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email:

¹natanaelginting16@gmail.com
²simamorakharuddin63@gmail.com
³mhd.shafwankoto@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 02-05-2026
Accepted: 10-05-2026
Published: 01-07-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 42 (empat puluh dua) responden. Hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Komunikasi sebesar $2.119 > t$ tabel 2.02269 dengan signifikan $0,040 < 0,05$ dan Lingkungan Kerja sebesar $2.721 > t$ tabel 2.02269 dengan signifikan $0,010 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $36.103 > F$ tabel $3,24$ dan signifikansi F hitung $0.001 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada 36.103 dapat diterima.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

Pendahuluan

Pada organisasi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi. Tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dari para pegawai, mustahil sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan kinerja organisasi terletak pada seberapa besar semangat kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Semangat kerja sendiri dapat diartikan sebagai dorongan atau motivasi internal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh antusiasme, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks instansi pemerintah, termasuk Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga yang berada di bawah Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat memerlukan dukungan dari pegawai yang memiliki komitmen dan semangat kerja tinggi. Distrik Navigasi memiliki peran strategis dalam menjamin keselamatan dan kelancaran lalu lintas pelayaran, seperti penyediaan dan pemeliharaan sarana bantu navigasi pelayaran (SBNP). Dengan tugas yang begitu krusial, maka produktivitas dan ketelitian para pegawai sangat

menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas tersebut.

Salah satu variabel yang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi memiliki peranan sentral sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi kerja, koordinasi antar unit, serta membangun dan menjaga hubungan antar individu di dalamnya. Komunikasi yang efektif bukan hanya soal berbicara atau mengirim pesan, tetapi juga mencakup kemampuan mendengarkan, memahami, merespons dengan tepat, dan menciptakan suasana dialogis yang saling mendukung. Dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti lembaga pemerintah, arus komunikasi yang lancar dan terstruktur sangat diperlukan agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap visi, misi, serta tujuan organisasi.

Komunikasi yang terbuka, timbal balik, jujur, dan transparan dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan inklusif. Ketika pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses komunikasi, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Komunikasi dua arah, di mana atasan tidak hanya menyampaikan instruksi tetapi juga terbuka terhadap masukan dari bawahan, dapat memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan pimpinan, serta membangun rasa kepercayaan. Komunikasi yang baik juga menjadi fondasi dalam menyelesaikan masalah, mencegah konflik, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendorong terciptanya kerja sama tim yang solid.

Studi Literatur

Pengertian Komunikasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah “Proses penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain dengan pemahaman yang sama terhadap makna dari pesan tersebut”. (Wardani, 2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah “Proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya”. Menurut (Handoko, 2017) mengatakan bahwa komunikasi merupakan “Proses pemindahan pemahaman berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain”. Selanjutnya (Effendy, 2017), menyatakan bahwa komunikasi adalah “Proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua pihak”.

Pengertian Lingkungan Kerja

(Nitisemito, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut (Sedarmayanti, 2017), mendefinisikan lingkungan kerja adalah “Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

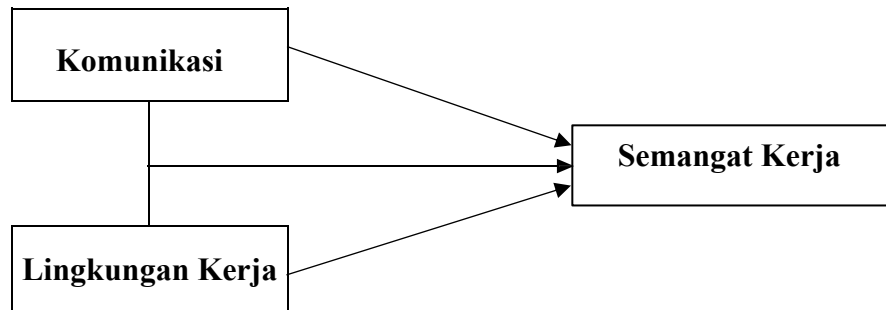
Menurut (Mangkunegara, 2017) “lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai”.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017), Semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut (Mangkunegara, 2017) Semangat kerja adalah “Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. Selanjutnya (Tohardi, 2017) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Sedangkan (Nitisemito 2016) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya.



Gambar 1
Kerangka pikir penelitian
Sumber : *Peneliti, 2025*

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - a. Observasi, adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 - b. Wawancara, suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai yang menjadi faktor penelitian.
 - c. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas



Uji Reliabilitas merupakan indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan asalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Arikunto. 2016). Dalam melakukan perhitungan dengan menggunakan model alpha dan alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitas minimal adalah 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai alpha < 0,60

Uji Hipotesis

$$Uji\ t: \quad t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

- r : Korelasi X dan Y yang ditemukan
- n : Jumlah Sampel
- t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n – 2

Dengan ketentuan :

- Ha : Diterima, apabila t *hitung* ≥ t *tabel* dan Ho Ditolak
- Ho : Diterima, apabila t *hitung* ≤ t *tabel* dan Ha Ditolak

Uji f:

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 atau α = 5%. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

df (pembilang) = k – 1

df (penyebut) = n - k

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja yang dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor distrik navigasi kelas iii sibolga, melalui metode:

Analisis Deskriptif Kuisioner

Analisis data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Pada tabel 1 akan ditampilkan data distribusi frekuensi jawaban dan nilai komunikasi dari setiap item:

Tabel 1
 Distribusi frekuensi jawaban dan nilai komunikasi dari setiap item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	SS		S		KS		TS		STS		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	12	60	19	76	7	21	4	8	0	0	42	165	3,93
2	11	55	15	60	12	36	4	8	0	0	42	159	3,79
3	14	70	11	44	13	39	4	8	0	0	42	161	3,83
4	14	70	12	48	13	39	3	6	0	0	42	163	3,88
5	10	50	20	80	9	27	3	6	0	0	42	163	3,88
6	12	60	15	60	10	30	5	10	0	0	42	160	3,81
7	9	45	18	72	13	39	2	4	0	0	42	160	3,81
8	15	75	13	52	10	30	4	8	0	0	42	165	3,93
9	18	90	12	48	9	27	3	6	0	0	42	171	4,07
10	8	40	20	80	10	30	4	8	0	0	42	158	3,76



Jumlah	38,69
Rata-rata	3,87

F = Frekuensi Jawaban
 Sc = Score (Frekuensi x nilai)
 Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Analisis Diskriptif Variabel

Pada Tabel 2 akan ditabulasikan hasil uji reliabilitas variabel komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja:

Tabel 2
 Hasil uji reliabilitas variabel pembagian kerja, kualitas kerja dan efektivitas kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,834	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,876	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,910	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3
 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* Variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

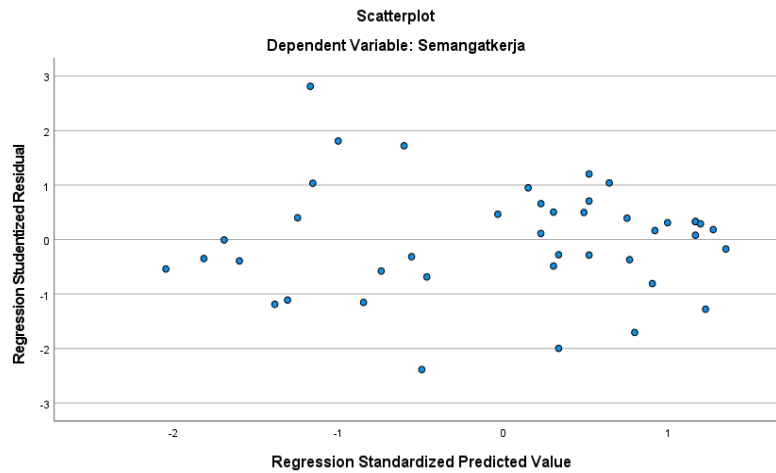
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	40.30300675	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.093	
	Negative	-.075	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.476	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.463
		Upper Bound	.489
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.			

Sumber: Pengolahan Data 2025 (SPSS26)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,093 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Gambar 2
 Hasil uji heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 2 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan 1/tolerance

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolonierites

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.298	3.350
	Lingkungan Kerja	.298	3.350

Sumber: Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Komunikasi sebesar 0,298 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,298). Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 3,350 dan 3,350. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, sehingga hasilnya dapat dibagi dengan dua point, yaitu:

1. Variabel Komunikasi: Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Secara konvensional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,119 lebih besar dari t tabel 2,02269, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil uji SPSS juga menunjukkan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, komunikasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja: Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Secara konvensional diperoleh nilai t hitung sebesar 2,721 lebih besar dari t tabel 2,02269, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif. Hasil uji SPSS juga menunjukkan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5
Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123299.993	2	61649.996	36.103	.000 ^b
	Residual	66597.626	39	1707.631		
	Total	189897.619	41			
a. Dependent Variable: Semangatkerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Komunikasi						

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Secara konvensional diperoleh nilai F hitung sebesar 36,103 lebih besar dari F tabel 3,24, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif kedua variabel terhadap semangat kerja. Hasil uji SPSS juga menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($36.103 > 3.24$) dengan tingkat signifikan $0,001$ atau lebih kecil dari $0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I, Wayan Suarsa. 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan The Patra Jasa Bali Resort & Villas Di Tuban-Bali. Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan

komunikasi terhadap semangat kerja karyawan The Patra Jasa Bali Resorts & Villas Di Tuban-Bali.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,101 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,767, dan hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,725, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,767 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,725 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Komunikasi, Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.
5. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,218 + 0,582X_1 + 0,413X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 1,218, menunjukkan bahwa pada Komunikasi, Lingkungan Kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga sebesar 1,218. Lingkungan Kerja (Variabel X_1) koefisien regresinya sebesar 0,582, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Komunikasi (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, selanjutnya Lingkungan Kerja (Variabel X_2) koefisien regresinya sebesar 0,413, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Lingkungan Kerja (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,661 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja pegawai (Variabel Y) 66,1 % ditentukan oleh Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 33,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Pengawasan, Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja lain sebagainya.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.02269 dan t hitung = 2.119. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan 0,040 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap

Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Lingkungan Kerja yang dilakukan secara baik pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.02269 dan t hitung = 2.721. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,010 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pegawai yang puas dalam bekerja dan dengan Lingkungan Kerja yang baik pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.24 dan F hitung = 36.103. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T.Hani. 2017. *Manajemen*. EdisiRevisi 2. Cetakan ke-29. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, EdisiRevisi. Cetakanke 20. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta
- Robins, S. P. dan Judge. 2015. *Prilaku Organisasi*, Edisi 16. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Tohardi. Ahmad, 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wardani. 2015. *Dasar-Dasar Komunikasi dan Keterampilan Dasar Mengajar*. PAU-DIKTI DIKNAS. Jakarta