

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA UPT PERBENIHAN  
TANAMAN HUTAN PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**OLEH**

**RIZKA A**  
**12070127180**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIZKA A  
 NIM : 12070127180  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH DOSEN  
 PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE., M.Si  
 NIP. 19751106200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN



DE H. M. SYARFI, SE., MM  
 NIP. 19700826199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
 NIP. 19720513200701 2 018



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Rizka A  
 NIM : 12070127180  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau  
 Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

**Tim Penguji**

Ketua

Dr. Jhon Afrizal S.HI , MA

NIP/NIK. 19790911201101 1 003

Sekretaris

Fatimah Zuhra, S.Si , M.Stat

NIP/NIK. 19880718202012 2 018

Penguji 1

Tasriani, M.Ag

NIP/NIK. 19700217200701 2 029

Penguji 2

Martha Hasanah, SH,MH

NIP/NIK. 19850319202012 2 005

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Satya Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RIZKA A  
 NIM : 12070127180  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 09 April 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\*:  
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja  
Pegawai Pada UPT Perbenihan Taman Hutan Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) (Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 24 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 12070127180

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN PROVINSI RIAU**

OLEH

**RIZKA A**  
**12070127180**

Penelitian dilakukan pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun Populasi dalam penelitian berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode pendekatan non-probabilitas yang disebut dengan sampling jenuh/sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25. Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $2,387 > t$  tabel  $2,036$  dan nilai signifikan  $0,023 < 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $2,233 > 2,036$  dan nilai signifikan  $0,033 < 0,05$ . Secara simultan variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai  $f$  hitung sebesar  $34,606 > f$  tabel  $3,294$  dan berdasarkan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  lalu nilai  $R$  square sebesar  $0,684$  atau  $68,4\%$  berarti Variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja, sementara  $31,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### ***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SPIRIT AT THE UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN PROVINSI RIAU***

**BY:**  
**RIZKA A**  
**NIM 12070127180**

*The research was conducted at the Pekanbaru City Forest Plant Seed UPT. The purpose of this study was to determine the effect of communication (X1) and work environment (X2) on morale (Y) at the Pekanbaru Forest Plant Seed UPT, both partially and simultaneously. The population in the study amounted to 35 people using a non-probability approach method called saturated / census sampling. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS 25 program. Based on the results showed that the Communication variable has a positive and significant effect with a t value of  $2.387 > t$  table 2.036 and a significant value of  $0.023 < 0.05$ . The Work Environment variable has a positive and significant effect with a t value of  $2.233 > 2.036$  and a significant value of  $0.033 < 0.05$ . Simultaneously, the Communication and Work Environment variables have a significant effect with a calculated f value of  $34.606 > f$  table 3.294 and based on a significant value of  $0.000 < 0.05$  then the R square value of 0.684 or 68.4% means that the Work Morale Variable is influenced by the Communication and Work Environment Variables, while 31.6% is influenced by other factors not carried out by research.*

**Keywords:** *Communication, Work Environment and work Spirit*





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirabbil “alamin*, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata 1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan Abang kandung tersayang, yaitu Ayahanda Sutino, Almh Ibunda Marsitun dan Abang Fitrianto Terima kasih atas segala dukungan, kasih sayang dan doa serta selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis. Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan dan arahan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- 1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- 3. Bapak dan Ibu wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan.

7. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Kepada Teman-teman kelas Manajemen B dan Kelas MSDM D terkhusus Diah Sahfitri, Resti Pebi Ananda Lubis dan Rismawati. Terimakasih telah membersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

10. Kepada sahabat saya, Dita Yulia Arda yang selalu menemani proses saya, memberikan dukungan, motivasi serta memberikan semangat yang luar





biasa kepada saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih sudah ada dalam masa-masa sulit saya.

1. Kepada Culametan AKL yaitu Aldilla, Vina Wulan, Puspita, Retno, Dessep, Cindy, Famy dan Fazira terimakasih sudah memberikan motivasi dan memberikan doa, dukungan serta nasihat yang tulus kepada penulis selama ini.
2. Kepada Tim Sukses KKN 23 Maulidya Safera Raudhea, Dilla Prameswari dan Nadia Syafarini yang telah menghibur hari hari penulis dan terimakasih sudah menjadi *support system* terbaik yang pernah ada, yang tidak ada habisnya memberikan dukungan, semangat serta bantuan kepada penulis.
13. Kepada Fadhlurrahman Fajar yang tak kalah penting kehadirannya, terimakasih atas dukungan, semangat serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri Rizka A terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah meyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin .

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi skripsi ini serta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan ditengah tengah masyarakat

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Agustus 2024

Penulis

**RIZKA**

**NIM 12070127180**



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Semangat Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	17
2.2.2 Tanda-tanda Rendahnya Semangat Kerja .....	17
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
2.2.4 Indikator Semangat Kerja .....	18
2.2.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	20
2.2.6 Ciri-ciri Semangat Kerja .....	20
2.3 Komunikasi .....	21
2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	21
2.3.2 Indikator Komunikasi .....	22
2.3.3 Fungsi Komunikasi .....	23
2.3.4 Proses Komunikasi.....	25
2.4 Lingkungan Kerja .....	26
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	26

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.4.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	26
	2.4.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	27
	2.4.4	Manfaat Lingkungan Kerja .....	28
	2.5	Pengaruh Antara Komunikasi dengan Semangat Kerja .....	28
	2.6	Pengaruh Antar Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja .....	29
	2.7	Pengaruh Antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja.....	29
	2.8	Pandangan Islam terhadap Semangat Kerja.....	29
	2.9	Pandangan Islam terhadap Komunikasi .....	30
	2.10	Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja .....	31
	2.11	Penelitian Terdahulu .....	32
	2.12	Variabel Penelitian.....	39
	2.13	Kerangka Berpikir.....	39
	2.14	Hipotesis Penelitian .....	41
	2.15	Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	43
		<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
	3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
	3.2	Jenis dan Sumber Data.....	45
	3.2.1	Jenis Data.....	45
	3.2.2	Sumber Data.....	45
	3.3	Populasi dan Sampel.....	46
	3.3.1	Populasi.....	46
	3.3.2	Sampel.....	46
	3.4	Pengumpulan Data .....	47
	3.4.1	Observasi.....	47
	3.4.2	Kuesioner (Angket).....	48
	3.5	Teknik Analisi Data .....	48
	3.5.1	Skala Pengukuran.....	48
	3.5.2	Analisis Kuantitatif .....	49
	3.5.3	Analisis Deskriptif .....	49
	3.6	Uji Kualitas Data.....	49
	3.6.1	Uji Validitas .....	49



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6.2	Uji Reabilitas .....	50
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.1	Uji Normalitas.....	50
3.7.2	Uji Multikolinearitas .....	51
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
3.9	Uji Hipotesis .....	53
3.9.1	Uji Parsial (Uji-t) .....	53
3.9.2	Uji Simultan (Uji-f).....	53
3.9.3	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	54
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>		<b>55</b>
4.1	Profil Kota Pekanbaru.....	55
4.1.1	Sejarah Singkat Kota Pekanbaru.....	55
4.2	UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau.....	58
4.2.1	Profil UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau.....	58
4.2.2	Visi dan Misi.....	61
4.2.3	Struktur Organisasi .....	62
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>63</b>
5.1	Karakteristik Responden.....	63
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	63
5.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	64
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
5.2.1	Variabel Semangat Kerja (Y).....	66
5.2.2	Variabel Komunikasi (X).....	67
5.2.3	Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	68
5.3	Uji Kualitas Data.....	69
5.3.1	Uji Validitas .....	69
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	72
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	73
5.4.1	Uji Normalitas.....	73



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.2	Uji Multikolinearitas .....	75
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	76
5.5	Analisis Regresi linier Berganda.....	77
5.6	Uji Hipotesis .....	79
5.6.1	Uji Parsial (Uji-t) .....	79
5.6.2	Uji Simultan (Uji-f).....	80
5.6.3	Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	81
5.7	Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
5.7.1	Pengaruh Komunikasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y).....	82
5.7.2	Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Semangat Kerja (Y).....	83
5.7.3	Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) .....	83
<b>BAB VI.....</b>		<b>84</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>84</b>
6.1	Kesimpulan .....	84
6.2	Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>86</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>		<b>107</b>
<b>LAMPIRAN</b>		





## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Rekapitulasi Absensi Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru 2019-2023.....	3
<b>Tabel 2. 1</b>	Penelitian Terdahulu.....	32
<b>Tabel 2. 2</b>	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	43
<b>Tabel 3. 1</b>	Skala Likert .....	488
<b>Tabel 5. 1</b>	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
<b>Tabel 5. 2</b>	Responden Berdasarkan Usia.....	64
<b>Tabel 5. 3</b>	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
<b>Tabel 5. 4</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y) .....	66
<b>Tabel 5. 5</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X) .....	67
<b>Tabel 5. 6</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X) .....	68
<b>Tabel 5. 7</b>	Validitas Semangat Kerja (Y) .....	70
<b>Tabel 5. 8</b>	Validitas Komunikasi (X) .....	71
<b>Tabel 5. 9</b>	Validitas Lingkungan Kerja (X).....	71
<b>Tabel 5. 10</b>	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	73
<b>Tabel 5. 11</b>	Uji Normalitas .....	74
<b>Tabel 5. 12</b>	Uji Multikolinearitas .....	76
<b>Tabel 5. 13</b>	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	78
<b>Tabel 5. 14</b>	Uji Parsial.....	80
<b>Tabel 5. 15</b>	Hasil Uji Simultan.....	81
<b>Tabel 5. 16</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan .....	82

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Berpikir .....	40
<b>Gambar 4. 1</b> UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru .....	58
<b>Gambar 4. 2</b> Struktur Organisasi UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru .	62
<b>Gambar 5. 1</b> Hasil Uji Normalitas P-Plot .....	75
<b>Gambar 5. 2</b> Uji Heresoskestisitas.....	77



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Karena perkembangan zaman dan perkembangan perekonomian saat ini, menuntut setiap organisasi untuk memiliki manajemen yang baik di segala bidang termasuk sumber daya manusia. karena perspektif SDM memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi hendaknya memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik agar organisasi mempunyai etos kerja yang tinggi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Suatu instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menunjang perkembangannya semangat kerja pegawai, karena setiap pegawai mempunyai karakteristik, kepribadian dan perilaku yang berbeda-beda. Dengan kata lain, keberlanjutan perusahaan ditentukan oleh semangat kerja para pegawai. Setiap instansi selalu mengharapkan prestasi dari para pegawai, karena pegawai yang hebat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini membuat seseorang bekerja keras dan kreatif dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja menggambarkan suasana umum pegawai di kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis, maka keadaan ini menandakan semangat kerja pegawai tersebut tinggi, namun jika pegawai tersebut suka membantah, menyakiti perasaan, terkesan tidak bahagia, maka semangat kerja pegawai tersebut rendah. Menurut (Hasibuan, 2017)

Pertama, Penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari pengamatan awal ketika menjalankan tugas PKL (Praktek Kerja Lapangan) yang dimana kurangnya semangat kerja pegawai dikarekanakan pegawai kurang mampu memanage waktunya sehingga waktu keluar dan waktu masuk tidak baik. Adapun yang mempengaruhi kurangnya semangat pegawai yang pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh pegawai tidak betah bekerja.

UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau adalah instansi yang bergerak di bidang kehutanan yang memiliki 3 sub bidang yaitu ada Bagian Tata Usaha (TU),

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagian Konservasi Sumber Daya Genetik dan Pemuliaan Tanaman dan Bagian Seksi Produksi, peredaran, sertifikasi benih/bibit.

UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau memiliki jumlah pegawai sebanyak 35, dimana 21 pegawai adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) 14 pegawai adalah tenaga Honorer 3 diantaranya adalah petugas lapangan yang bekerja di persemaian lubuk sakat.

UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau bertujuan untuk menjadi instansi yang bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang memerlukan bantuan dalam bidang penanaman dan permintaan bibit gratis. Spesialis bertanggung jawab, jujur, loyal, dan berdedikasi pada peraturan pemerintah yang ada, Serta meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada masyarakat.

Pegawai yang antusias berpartisipasi aktif dalam instansi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Berikut merupakan rekapitulasi absensi selama 5 tahun terakhir terhitung dari tahun 2019-2023

**Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau 2019-2023**

No	Tahun	Jumlah Tenaga	Hari Kerja	Sakit	Alpa	Cuti
1	2019	35	276	10	10	4
2	2020	35	276	8	13	7
3	2021	35	276	6	15	3
4	2022	35	276	12	22	5
5	2023	35	276	15	3	8

**Sumber : UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru 2024**

Berdasarkan tabel 1 dijelaskan bahwa hasil absensi pegawai rekapitulasi 2019-2023 UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau itu dapat disimpulkan pegawai



jumlah 35 orang. Pada tahun 2019 kita melihat ada 4 yang alpha, 7 pada tahun 2020, 3 pada tahun 2021, 5 pada tahun 2022 dan 8 pada tahun 2023. Dari absennya pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau dapat menyimpulkan rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau bervariasi dari tahun ke tahun, bahkan tingkat ketidakhadiran pegawai.

Hasil penyajian tingkat ketidakhadiran pegawai di atas menunjukkan adanya masalah semangat kerja. Semangat kerja yang rendah, dapat menyebabkan situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu pegawai organisasi. Pada jam istirahat makan siang antara pukul 12.00 hingga 13.30 pegawai lebih memilih makan di luar atau pulang dibandingkan makan siang di kantor. Jarak antara rumah dan kantor relatif jauh. Setelah makan siang banyak pegawai yang terlambat kembali ke kantor. Upaya perusahaan untuk mengurangi ketidakhadiran pegawai termasuk mengadakan pesta pada waktu-waktu tertentu dan melacak ketidakhadiran pegawai dan mengurangi tekanan di kantor sehingga jumlah ketidakhadiran dapat sedikit berkurang.

Kedua, Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aspek yang sangat diperlukan karena organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi dapat berjalan dengan baik jika ada saling pengertian antara satu sama lain. Tujuan komunikasi yang baik adalah terciptanya kesepahaman antara yang satu dengan yang lain, sehingga permasalahan yang dikomunikasikan dapat dipahami, diperhatikan dan dilaksanakan. Pekerjaan menjadi kacau dan tidak terarah apabila tidak didukung dengan komunikasi yang efektif

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





sehingga sulit mencapai tujuan organisasi seperti yang diharapkan Muhammad (2017: 1).

Peneliti mengadaptasi pendapat dari Karl Weick 1995 tentang “Teori Komunikasi Organisasi” bahwa Komunikasi sangat penting terhadap Semangat Kerja karena, Komunikasi menjadi dasar pembentukan identitas dan konsensus organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan konsisten membuat pegawai dapat lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka, mengurangi kebingungan, dan memfasilitasi kerja tim yang efektif. Oleh karena itu, komunikasi yang baik menjadi kunci dalam mengatasi ketidakpastian dalam suatu pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru terdapat kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat, terkadang atasan merasa sudah memberikan umpan balik akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti dengan perintah yang diberikan.

Kesulitan ini terjadi karena adanya kesalah pahaman, Komunikasi antar karyawan juga tidak baik, maka akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja yang kondusif pada intansi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut (Zidan dkk., 2022) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi dan menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi suatu intansi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja peneliti mengadaptasi “Teori Lingkungan Kerja yang Mendukung” (*Supportive Work Environment Theory*) yang dimana bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial, fasilitas komunikasi yang terbuka, peluang pengembangan diri, dan penghargaan terhadap prestasi kerja memiliki dampak positif terhadap semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau sementara mengenai Lingkungan Kerja fisik di instansi banyak yang kurang nyaman bagi pegawai, seperti fasilitas dan kondisi kantor dari susunan tata letak yang kurang menarik, suhu udara yang bercampur dengan asap rokok, kualitas penerangan dan warna bangunan yang kurang untuk membantu pegawai bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja berbanding lurus dengan semangat kerja pegawai karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu instansi akan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Yang mana pegawai akan merasa puas dengan apa yang telah disiapkan untuk membentuk lingkungan kerja yang ideal. suasana kerja yang kurang menyenangkan, dan Lingkungan kerja yang kurang memadai bagi pegawai akan membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja.

Hasil observasi mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan kerja sesama rekan kerja, sering terjadi perbedaan pendapat menjadikan lingkungan kerja kurang kondusif. Oleh karena itu lingkungan kerja sangatlah penting bagi pegawai karena lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi.

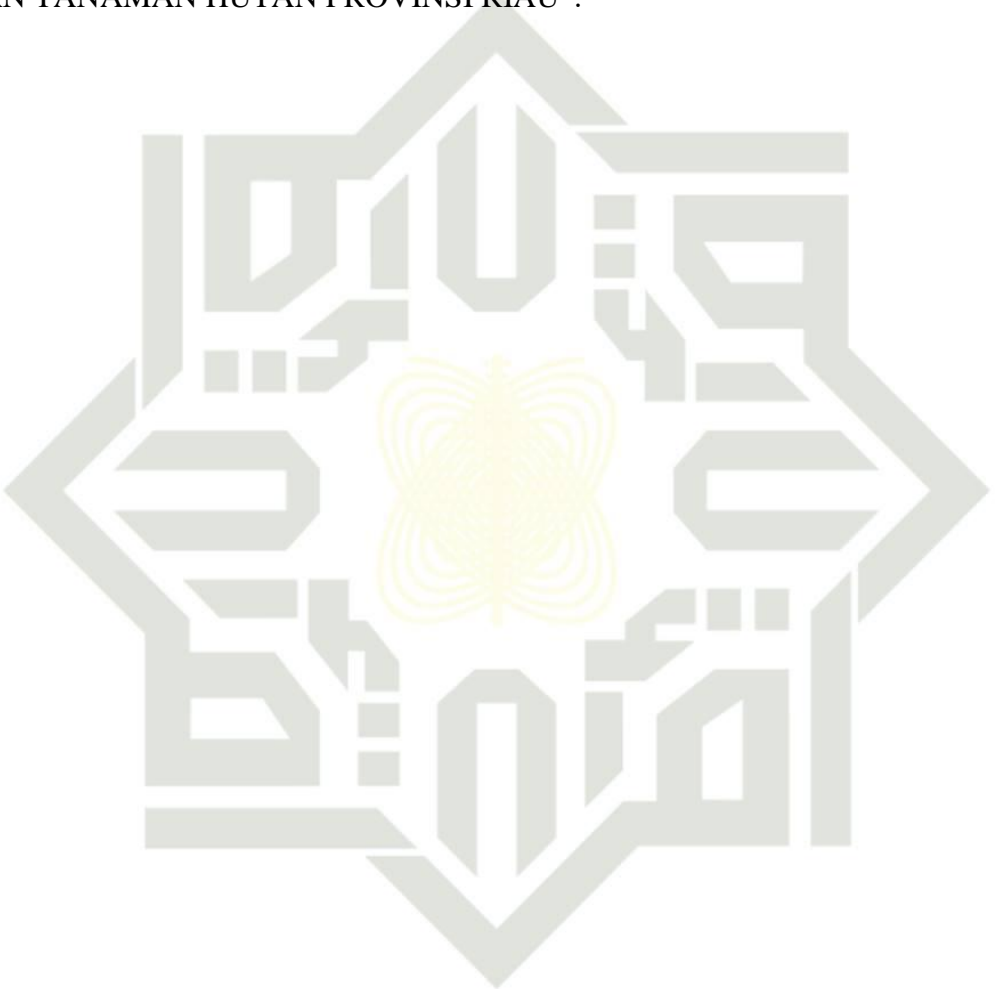
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dapat di tarik kesimpulan bahwa peneliti akan mengangkat judul yang berisi tentang “PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN PROVINSI RIAU”.



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak cipta dilindungi Undang-Undang

## 1.2 Rumusan Masalah

Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau?

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau?

Apakah Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini diambil dari permasalahan yang dikemukakan pada rumusan masalah diatas

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman hutan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagi Instansi

Penelitian ini dapat berguna sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang di hadapi terkait dengan semangat kerja pegawai serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang

3. Bagi Universitass

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pembelajaran di bidang pengetahuan tentang komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pustaka.



## Sistematika Penulisan

### BAB I

#### : PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II

#### : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang kajian teori mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai

### BAB III

#### : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, informan penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### BAB IV

#### : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum dari lokasi penelitian, yaitu pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru. Seperti visi, misi dan tujuan, struktur organisasi, fungsi atau tujuan, dan kegiatan organisasi.

### BAB V

#### : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang merupakan hasil analisa data yang telah dilakukan, yaitu tentang pengaruh

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



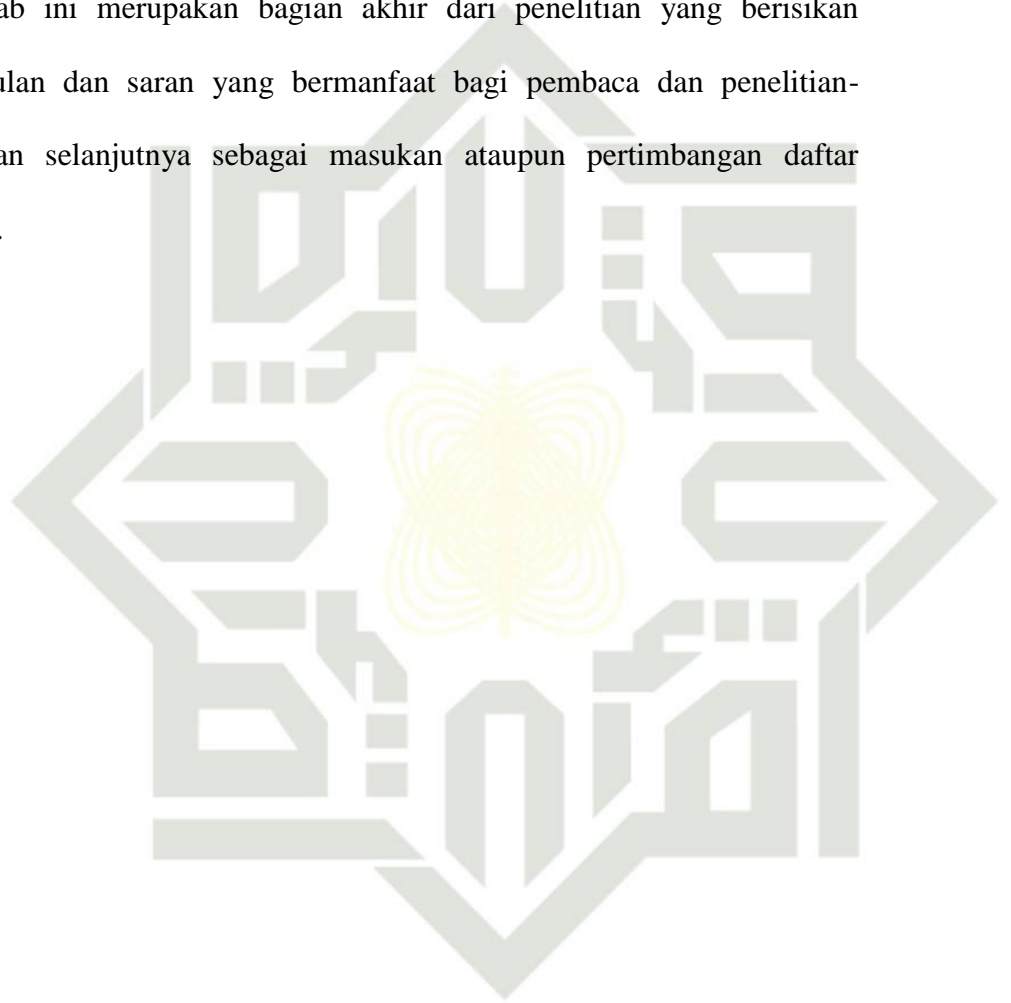
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan penelitian-penelitian selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan daftar pustaka.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus terfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Efektivitas personel sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut, karena karyawan yang dikelola adalah orang-orang dengan berbagai proses kognitif, perasaan dan prinsip. Mengelola sumber daya manusia lebih kompleks dibandingkan mengelola sumber daya lainnya. dari.

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus dikelola secara profesional sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan peluang perusahaan. Keseimbangan ini merupakan kunci terpenting bagi perkembangan perusahaan yang produktif dan berkeadilan.

(Hasibuan, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berdaya guna dan membantu mewujudkan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.12 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Mengapa demikian, agar semua kekuatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya.

Memahami fungsi manajemen juga memfasilitasi pemahaman tentang cara kerja manajemen sumber daya manusia, sehingga lebih mudah untuk mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

### 1. Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,



delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa tugas pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh pengelolaan Sumber Daya Manusia yang menunjang tugas





pengelolaan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam arah organisasi.

## 2.2 Semangat Kerja

### 2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal Menurut (Ardiana, 2020)

### 2.2.2 Tanda-tanda Rendahnya Semangat Kerja

1. Produktivitas tenaga kerja menurun/rendah
2. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
3. Kerusakan besar pada peralatan dan perlengkapan kantor
4. Kecemasan atau ketidaknyamanan di tempat kerja
5. Strike

Dari uraian di atas terlihat bahwa meningkatkan semangat kerja para pegawai kelompok organisasi merupakan suatu hal yang sangat sulit, dapat dipahami bahwa operasional organisasi itu penting. Organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi, perusahaan publik, atau perusahaan swasta.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja Menurut Anarogo dalam (Busro, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Keamanan kerja, semangat pegawai terhadap suatu pekerjaan tertentu dan relatif tetap, sehingga tidak sekedar pekerjaan atau jabatan yang dapat dipindahtangankan, dan sebagainya.
2. akselerasi (kesempatan kemajuan), Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri atau karirnya dapat berkembang, dapat mendorong pegawainya untuk semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan Lingkungan kerja yang harmonis dan tidak menimbulkan stres merupakan prasyarat bagi berkembangnya semangat kerja
4. Kepemimpinan yang baik, menanamkan rasa takut pada pegawai, menimbulkan rasa hormat antar pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai
5. Kompensasi, gaji dan imbalan, faktor-faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## 2.2.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut (Ardiana, 2020) seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi, yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Keigairahan atau Antusiasme (*zeast, anusiasm*)

Seseorang yang memiliki keigairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal tersebut juga sesama karyawan harus saling menjalin hubungan yang baik agar selalu senang dan bersemangat dalam menjalankan tugas.

2. Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya dan selalu menemukan berbagai cara agar hasil kerja menjadi lebih baik.

3. Kualitas untuk bertahan (*staying quiality*)

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap rekan kerja akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.5 Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, caranya dapat bersifat materi maupun non materi, Menurut (Ardiana, 2020) yaitu:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

## 2.2.6 Ciri-ciri Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi dari para manajer suatu perusahaan/organisasi dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan/organisasi. Ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Senyum Bahagia dan tawa mencerminkan kebahagiaan seseorang dalam bekerja. Sekalipun seseorang tidak tersenyum atau tertawa, mereka merasa tenang dan nyaman saat bekerja serta menikmati tugas perintah dari atasan.
2. Kreatif dan berpikiran luas Orang mempunyai ide-ide baru dan tidak mempunyai hambatan untuk mengarahkan ide-idenya dalam menyelesaikan tugas
3. Menikmati apa yang dikerjakan Orang lebih fokus pada pekerjaan daripada menunjukkan gangguan dalam pekerjaannya.
4. Tertarik dengan pekerjaannya Individu berminat bekerja karena sesuai dengan keterampilan dan keinginannya
5. Bertanggung jawab Orang yang serius dan bekerja
6. Mau bekerja sama Orang mempunyai keinginan bekerja sama dengan orang lain untuk memudahkan atau menjaga mutu
7. Komunikasi dengan atasan Supervisor berkomunikasi dengan baik sehingga pekerja/karyawan merasa nyaman tanpa rasa takut dan tertekan.

## 2.9 Komunikasi

### 2.9.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting bagi pemimpin guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi harus berjalan dua arah yang dimana pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas kepada karyawan dengan menggunakan media

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tepat, begitu sebaliknya karyawan harus memiliki kemampuan untuk menerima informasi pekerjaannya dari atasannya agar semua kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut (Ramadhayanti, 2024) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Julita & Arianti, 2018)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan atau informasi, ide atau gagasan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

## 2.3.2 Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi perlu mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif.

(Ramadhayanti, 2024) indikator komunikasi ada 3 yaitu :



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Komunikasi dengan atasan  
Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok organisasi.
2. Komunikasi dengan bawahan  
Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.
3. Komunikasi sesama rekan kerja  
Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

### 2.3.3 Fungsi Komunikasi

Menurut (somad & Prianda, 2014) ada beberapa fungsi-fungsi komunikasi yaitu sebagai berikut :

1. Informasi  
Komunikasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan serta opini sehingga orang tersebut dapat mengetahui keadaan yang terjadi. Keadaan tersebut merupakan informasi yang berharga.
2. Sosialisasi  
Komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka proses sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Motivasi

Komunikasi berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik.

4. Pendidikan

Komunikasi berfungsi sebagai media untuk pendidikan, dimana individu tersebut akan tumbuh dan berkembang melalui jejaring komunikasi. Artinya, dengan pendidikan yang baik maka akan dibangun melalui komunikasi yang secara baik.

5. Kebudayaan

Komunikasi berfungsi untuk memajukan kebudayaan, dimana media masa yang menyebarkan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan tersebut semakin berkembang.

6. Hiburan

Komunikasi juga merupakan salah satu media hiburan yang penting bagi setiap individu. Melalui komunikasi yang menyenangkan maka setiap individu tersebut akan merasakan terhibur. Jika setiap individu tersebut kurang melakukan komunikasi yang bersifat hiburan, maka setiap individu tersebut akan mudah terkena stress.

7. Integrasi

Komunikasi akan menciptakan integrasi, yang artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan individu yang lainnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 8. Inovasi

Komunikasi mendorong lahirnya inovasi, dimana inovasi tersebut hadir karena adanya kebutuhan dan tuntutan dari manusia untuk menciptakan sistem komunikasi yang efektif tanpa dibatasi ruang dan waktu.

#### 2.3.4 Proses Komunikasi

Menurut (Hamali, 2017) ada beberapa proses komunikasi yaitu sebagai berikut

1. Pengirim/Komunikator, merupakan orang yang berinisiatif dan menyiapkan pesan yang untuk disampaikan.
2. Penyandian/Encoding, merupakan proses penerjemah informasi ke dalam simbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi.
3. Pesan/Message, merupakan bentuk fisik dari proses encoding. Pesan merupakan keseluruhan dari apa yang disampaikan kepada komunikator. Media Komunikasi/Saluran, merupakan penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.
4. Penerima Kode/Decoding, merupakan proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang telah diterima.
5. Penerima/Receiver, merupakan pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim.
6. Umpan Balik/Feedback, merupakan reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim.





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dapat dikatakan merupakan tempat para karyawan berkerja dalam menghabiskan waktu kerjanya.

Menurut (Ramadhayanti, 2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut (Pradana & Nabilla Izza, 2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut (Septayuda & Apriyanti, 2023) Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting untuk mendukung jalan proses pencapaian tujuan intansi.

### 2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja berdasarkan pendapat dari (Enny Widyaningrum, 2017) yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

#### 2.4.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu :

##### 1. Faktor lingkungan kerja fisik terdiri dari:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Keamanan
- g. Kebersihan

#### 2. Faktor lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan dan atasan.

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama antar kelompok.

#### 2.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Keunggulan lingkungan kerja adalah menimbulkan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi Menurut Ishak dan Tanjung (2013:26). Pada saat yang sama, keuntungan bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara akurat. Artinya pekerjaan selesai sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan. Prestasi kerja dipantau individu dan tidak menimbulkan pemantauan berlebihan, serta semangat juang yang tinggi.

#### 2.5 Pengaruh Antara Komunikasi dengan Semangat Kerja

Menurut (Dewita Suryati Ningsih dkk., 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi.

## 2.6 Pengaruh Antar Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

(Annisa, 2015) menjelaskan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja.

## 2.7 Pengaruh Antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja

(Nurikhsan dkk., 2019) dalam penelitiannya semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Komunikasi dan lingkungan kerja dianggap hal yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

## 2.8 Pandangan Islam terhadap Semangat Kerja

Ajaran Islam pun dijelaskan dalam Surah Al- Jumu'ah ayat 10 tentang Semangat Kerja Pegawai yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا  
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”

Dari ayat di atas, terkandung sinergi dan keharmonisan antara ibadah sholat, berdoa, dzikir dan semangat bekerja untuk mencari rezeki dan karunia Allah swt.

Dalam keterangan ayat di atas, tampak jelas bahwa Allah swt menyuruh kepada hamba-Nya untuk selalu bergerak dinamis, dan bukan hanya berdiam diri memperbanyak dzikir dan berdoa dalam menyambut rezeki yang disediakan Allah swt. di samping giat dan semangat dalam bekerja, harus di dukung dengan senantiasa berdoa, berdzikir mengingat Allah swt.

## 2.9 Pandangan Islam terhadap Komunikasi

Dengan semangat dan tujuan komunikasi, kita dapat menoleh ke kitab suci al-Qur’an, disana kita menemukan bahwa sebenarnya Tuhan-lah yang pertama mengajarkan kepada manusia berkomunikasi sebagaimana dalam QS. Al-Rahman: 1-4

الرَّحْمَنُ ۝١ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ۝٢

خَلَقَ الْإِنْسَانَ ۝٣ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ۝٤

yang artinya “Tuhan yang Maha Pemurah yang mengajarkan al-Qur’an. Dia menciptakan manusia, yang mengajarnya pandai berbicara”,

## Pandangan Islam terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia.

Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam. Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Qashasah ayat 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا  
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**2.1 Penelitian Terdahulu**

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian-penelitian terdahulu sebagai sumber datanya. Penelitian ini memerlukan penggunaan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur untuk menguji hubungan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja . Penelitian sebelumnya pada tabel tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
1	Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, dkk 2021 Journal of Applied Management and Accounting Science (JAMAS) Vol 2, No 2, Juni 2021: 84-92	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komuni kasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo	X1: Lingkungan Kerja X2: Komunikasi X3: Fasilitas Kerja Y: Semangat Kerja	1. Perbedaan terletak pada variabel karna terdapat fasilitas kerja dan tempat penelitian 2. Persamaan Terletak pada variabel X1,X2 dan Y	Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi juga dapat dijelaskan bahwa semangat kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi serta fasilitas kerja dengan besar lebih dari 50% hal ini sudah bagus, dimana sisanya semangat kerja dapat dipengaruhi oleh varibel lain diluar lingkungan kerja dan komunikasi serta fasilitas kerja yang ada pada penelitian ini
2	M. Taufik ,dkk 2023 Jurnal Bintang Manajemen	Pengaruh Komunikasi DanLingkunga n Kerja Terhadap Semangat	X1: Komunikasi X2: Lingkungan Kerja Y: Semangat	1.Perbedaan terletak pada variabel dan tempat penelitian 2.Persamaan	- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta pada miline JIN Suska Riau  
 Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 n (JUBIMA)  
 Vol. 1,  
 No. 4  
 Desember  
 2023 E-  
 ISSN :  
 2963-  
 4830 P-  
 ISSN :  
 2963-  
 6035 Hal  
 15-24

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

1. Disarankan mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
n (JUBIMA) Vol. 1, No. 4 Desember 2023 E- ISSN : 2963- 4830 P- ISSN : 2963- 6035 Hal 15-24	Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima	Kerja	Pada semua Variabel	- Lingkungan kerja berpengaruh signif ikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima. - Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Kota Bima.
Yuli Eprianti 2022 Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas	X1: Komunikasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	1.Perbedaan Terletak pada variabel Y yaitu tentang Kinerja Pegawai 2. Persamaan Pada variabel X1 dan X2	- Kualifikasi Akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja - Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja - Kualifikasi akademik dan kompetensi simultan terhadap kinerja dosen di STAI- BS Lubuklinggau
Asfiadi,dk k 2019 Universita s Islam Negri Alauddin Makassar, Jln. H. M. Yasi Limpo No. 36 Samata, 92113, Indonesia	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Bulukumba	X1 : Komunikasi X2: Lingkungan Organisasi Y: Kinerja Pegawai	1.Perbedaan terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai 2.Persamaan Pada Variabel X1	Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan membuktikan bahwa secara parsial, komunikasi organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba sebesar 27,5%, begitu pula lingkungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
Donny Domingo Saragi 2021 Jurnal Media Wahana Ekonomik a, Vol. 18 No.1, April 2021 : 55-79	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan	X1: Komunikasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	1.Perbedaan terletak pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai 2. Persamaan Pada Variabel X1 dan X2	49,4%. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan yang tercipta di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% ditentukan oleh faktor lain.  - dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. - Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan berpengaruh secara parsial - dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.
6 Misyatul Adawiyah, dkk 2023 Journal on Education	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat	X1: Lingkungan Kerja Y: Semangat Kerja Pegawai	1.Perbedaan Pada tempat penelitian 2.Persamaan Pada variabel	Karyawan di kantor Kecamatan Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas akan mendapat manfaat dari lingkungan





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2022	Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala		X1 dan Y	kerja yang lebih positif dan menggembirakan karena akan membuat mereka lebih ingin bekerja dengan rajin dan positif, serta lebih kecil kemungkinannya untuk terganggu oleh urusan pribadi mereka sendiri. masalah atau menjadi terlalu malas. Membangun tempat kerja yang positif dan menyenangkan akan meningkatkan moral dan memotivasi pekerja untuk melakukan upaya ekstra dalam memajukan tujuan Pemerintahan Kecamatan Kapuas Kuala. Agar Kantor Kecamatan Kapuas Kuala Kabupaten Kapuas dapat mencapai tujuannya, sangat penting untuk memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang kuat.
Yutana Marni Susana Mendonca 2022 JMM Online Vol. 6, No. 3, 166-180. 2022	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KEPULAUAN	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Semangat Kerja Pegawai	1.Perbedaan Pada Variabel Disiplin Kerja 2.Persamaan Pada Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Y Semangat Kerja	Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disusun kesimpulan beberapa hal sebagai berikut : 1. Hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17.093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
	LEMBATA			Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten terhadap Kepulauan Lembata. 2. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2.616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 karena nilai signifikansi 0.014 (lebih kecil dari 0,05), maka Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. 3. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
Andriyanti, 2022. Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains, Vol 4, No 1 (2022): AGUSTUS 2022	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjung	X1: Komunikasi X2: Lingkungan Kerja Y: Semangat Kerja	1.Perbedaan terletak pada tempat penelitian 2.Persamaan Pada variabel X1.X2 Dan Y	- Secara simultan komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pegawai secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
	Balai			polisi pamong praja kota tanjungbalai. - secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai kantor satuan polisi pamong praja kota tanjungbalai.
Merta Kusuma 2021 SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 4, No. 1, January 2021	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, TUNJANGAN, DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) BALITBANGTAN BENGKULU	X1 : Lingkungan Kerja X2: Komunikasi X3: Tunjangan X4: Penempatan Y: Semangat Kerja	1.Perbedaan Pada variabel tunjangan dan penempatan 2.Persamaan pada variabel Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Semangat Kerja	Baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, komunikasi, tunjangan, dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap semangat Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif, membangun komunikasi yang luwes, menghadirkan sistem tunjangan yang proporsional, dan memberikan jabatan yang sesuai, sehingga terbangun perilaku kerja yang penuh semangat, yakni loyal dan bekerja keras memperjuangkan tujuan-tujuan organisasi.
10 Yusniaty Tonapa 2021 eJournal Ilmu Komunikasi, 2013	PENGARUH KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR	X1: Komunikasi Pemimpin Y: Semangat Kerja Pegawai	1.Perbedaan Terletak pada lokasi penelitian 2.Persamaan Pada variabel X1 dan Y	1.Terdapat pengaruh komunikasi pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur, meskipun peningkatan pada semangat kerja pegawai



Hak Cipta-Dihindungi-Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
	DINAS KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR			<p>tidak terlalu pesat. Dari hasil analisis diperoleh <math>\hat{Y} = 1.054 + 0.638X</math>, artinya setiap peningkatan satu poin komunikasi pemimpin akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,638.</p> <p>2. Besarnya sumbangan yang diberikan variabel komunikasi Pemimpin terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Timur adalah sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.</p> <p>3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif presentase diperoleh variabel komunikasi pemimpin termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 40,58 persentase 81,10%, dengan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai sebagai indikator yang memberikan kontribusi terbesar dan Kepercayaan pegawai pada pesan yang</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama/ Tahun	Judul	Variabel	Perbedaan dan Persamaan	Kesimpulan
				<p>disampaikan pimpinan sebagai indikator yang memberikan kontribusi terendah.</p> <p>4. Variabel semangat kerja pegawai termasuk dalam kategori baik, rata-rata skor 21,8 persentase 72,6% , dengan indikator disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar, dan indikator kepuasan kerja memberikan kontribusi terendah.</p>

## 2.12 Variabel Penelitian

Variabel di penelitian ini memuat tiga variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Variabel Dependen (terikat) hanya terdiri dari satu variabel, ialah :

Y = Semangat Kerja

Variabel Independen (Bebas) terdiri dari dua variabel, ialah :

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Komunikasi

## 2.13 Kerangka Berpikir

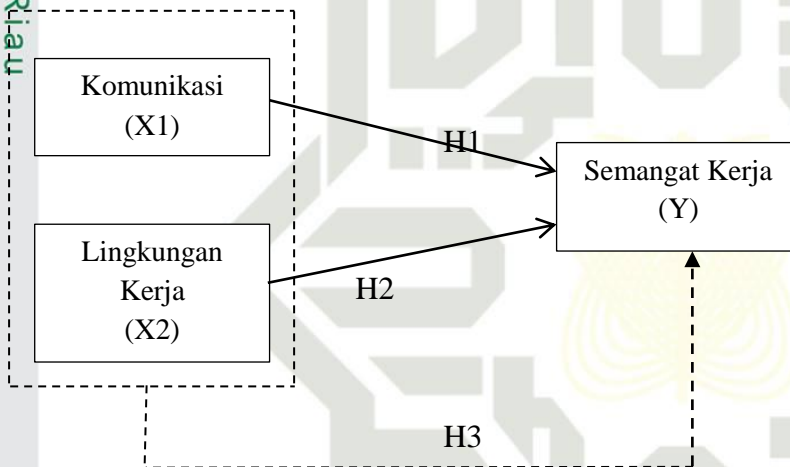
Kerangka berfikir merupakan “Gambaran hubungan antara variabel dalam suatu riset, yang mendetail oleh asumsi menurut kondisi yang rasional” (Sugiyono, 2017). Arti lain kerangka pemikiran adalah dasar

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang disintetiskan dan fakta-fakta, observasi dan penelitian. Kondisi rancangan merupakan suatu paparan dan visualisasi mengenai koneksi atau kaitan antara rancangan-rancangan atau variabel-variabel yang akan dipahami atau ditimbang melalui riset yang akan dilakukan, sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir**

Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Sumber : M. Taufik (2023), Isnaeni Syamsuddin, Syamsul Ridjal dan Ampauleng(2023) dan Novita Sari (2015)

**Keterangan gambar:**

- = pengaruh secara parsial
- - - - -→ = pengaruh secara simultan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dibuat berdasarkan rumusan masalah yang ada dalam penelitian dan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2017). Hipotesis dikatakan sementara karena belum didasarkan pada fakta empiris hasil dari pengumpulan data melainkan baru berdasarkan teori yang relevan. Hipotesis penelitian dibuat sebagai pedoman dalam menetukan langkah selanjutnya agar bisa membuat suatu kesimpulan terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

### 1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Kegiatan Komunikasi sebagai sarana komunikasi antara produsen dan konsumen untuk memperkenalkan produk, baik jenis, warna, bentuk dan Lingkungan Kerja, maupun kualitas produk yang ditawarkan atau yang dihasilkan perusahaan. Komunikasi menurut (Prayuda & Zulaikha, 2020) merupakan informasi kepada tindakan penukaran dan pembelian atau alat informasi satu arah bagi seseorang. Hal ini sesuai dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Taufik (2023) mengungkapkan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

H1: Diduga Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat memberikan dorongan dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan efektif. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman bagi pegawai dan membuat mereka merasa lebih senang dan nyaman di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mendorong kerja sama tim yang lebih baik antara pegawai dan membantu mereka untuk bekerja bersama-sama mencapai tujuan yang sama. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isaeni Syamsuddin, Syamsul Ridjal dan Ampauleng(2023) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan.

## **3. Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)**

(Annisa, 2015) menjelaskan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari (2015) yang menjelaskan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

H3: Diduga Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap semangat Kerja Pegawai UPT Perbenihan Tanaman Hutan

### 2.15 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional suatu variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoritis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, fungsional, dan realistis dalam konteks subjek atau objek kajian. Berikut ini adalah gagasan variabel kerja yang digunakan untuk menambah kejelasan dan ketepatan pada variabel:

**Tabel 2. 2Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

NO	VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1	Semangat Kerja Pegawai (Y)	Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu <b>Ardiana (2020:15).</b>	1.Kegairahan atau Antusiasme 2.Kekuatan Untuk Melawan Frustasi 3.Kualitas Untuk Bertahan Menurut <b>Ardiana (2020:19)</b>	Likert
2	Komunikasi (X)	menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses berpindahya serta pemahaman	1.Komunikasi dengan Atasan 2.Komunikasi dengan Bawahan	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Shafa Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
	akan pesan yang disampaikan.  <b>Robbins dan Judge dalam Ramadhayanti (2024:29)</b>	3.Komunikasi Sesama Rekan Kerja  Menurut <b>Robbins dan Judge dalam Ramadhayanti (2024:34)</b>	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan  <b>Mahmudah Enny dalam Ramadhayanti (2024:34)</b>	1.Lingkungan Kerja Fisik  a.Bangunan tempat kerja,peralatan kerja,fasilitas perusahaan,tersedianya sarana transportasi  b.Temperatur,Sirkulasi udara, pencahayaan,bau tidak sedap dan kebisingan  2. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan  <b>Mahmudah Enny dalam Ramadhayanti (2024:37)</b>	Likert



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian berada di UPT Perbenihan Tanaman Hutan Jl. Candradimuka Delima Pekanbaru dan waktu Penelitian berlangsung dari Januari 2024 - Agustus 2024

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dimana nanti menggunakan angka dalam menghitung hasil dan menggunakan statistik untuk menunjukkan Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru.

##### 3.2.2 Sumber Data

Menurut (Sujarweni, 2015) ada dua sumber data yang diadaptasi untuk penelitian, yaitu Data Primer dan Data Sekunder

##### 1. Data Primer

Adalah informasi yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, focus group dan panel, atau data hasil wawancara penelitian yang dilakukan dengan narasumber. Data primer yang diperoleh dari data ini harus diolah kembali melalui sumber data yang menyediakan data langsung untuk pengumpulan data.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari terbitan berkala berupa perusahaan, laporan pemerintah, atau buku akuntansi. sebagai teori, majalah sebagai teori, dll. Tidak perlu dilakukan pengolahan lebih lanjut terhadap data yang diperoleh dari data sekunder, sumber yang tidak langsung menyediakan data untuk pengumpulan data.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian seorang penelitian karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Wijatanti dkk., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru sebanyak 35 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 21 orang dan pegawai honorer sebanyak 14 orang pada tahun 2023

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang secara akurat menggambarkan ukuran dan karakteristik seluruh populasi Sugiyono (2014:81). Dalam situasi di mana ukuran populasi sangat besar dan peneliti menghadapi keterbatasan seperti terbatasnya sumber daya, staf, dan waktu, mereka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *pendekatan non-probabilitas* yang disebut





dengan sampling *jenuh/sensus*. Pengambilan sampel sensus mengacu pada dimasukkannya seluruh populasi yang diteliti sebagai anggota sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai yang ada di UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru.

#### 4 Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

##### 3.4.1 Observasi

Observasi sebagai metode pengumpulan data mempunyai karakteristik yang berbeda dibandingkan pendekatan lainnya, khususnya wawancara dan survei. Meskipun wawancara dan survei terbatas pada interaksi manusia, observasi tidak hanya mengenai manusia, tetapi juga makhluk alam lainnya (Sugiyono (2014:145).

Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja dan kejadian alam sepanjang jumlah responden yang akan diamati tidak terlalu banyak. Mengenai proses pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua jenis: observasi partisipan, yang melibatkan partisipasi aktif, dan observasi non-partisipan, yang mempertahankan posisi terpisah.

Berdasarkan instrumen yang digunakan, observasi dapat dibedakan menjadi dua jenis: observasi terstruktur, yang mengikuti desain tertentu, dan observasi tidak terstruktur, yang tidak mempunyai kerangka tertentu. Pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini peneliti melakukan observasi pada saat melakukan Praktek Kerja Lapangan.

#### 4.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab Sugiono (2016:142). Pada penelitian ini, jawaban responden akan diukur menggunakan skala likert. Kuesioner akan disebarakan secara langsung kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Gunanyan kuesioner ini untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja.

### 3.5 Teknik Analisi Data

#### 3.5.1 Skala Pengukuran

Pengukuran data penelitian ini adalah skala likert. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini ialah skala likert. skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu fenomena Sugiono (2016:93). Dalam penggunaan skala likert terdapat lima (5) tingkatan skor yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Keterangan dan Klasifikasi	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**3.5.2 Analisis Kuantitatif**

analisis kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam metode penelitian. Analisis ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data menggunakan angka atau nilai numerik.

Analisis kuantitatif sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menjelaskan hubungan antar variabel secara matematis. Analisis kuantitatif terdiri dari teknik-teknik statistik dan matematika untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang sudah dikumpulkan.

**3.5.3 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis mengenai tanda-tanda objek yang akan diteliti. Pada analisis ini akan disajikan data mengenai responden seperti jenis kelamin. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan dilakukan melalui beberapa pertanyaan atau wawancara.

**3.6 Uji Kualitas Data**

Pengujian kualitas data memiliki dua konsep yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas informasi yang dihasilkan melalui survei penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Semua pengujian ini dirancang untuk menentukan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

**3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui tingkat validitas suatu instrumen penelitian. Instrumen yang valid berarti instrumen





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara informasi yang dikumpulkan dengan informasi yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiono, (2016:121).

Uji validitas dilakukan dengan teknik *Corrected Item-Total Correlation* yaitu. membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika Nilai r yang dihitung lebih besar dari r pada tabel dan nilainya positif, maka dinyatakan valid.

**3.6.2 Uji Reabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan item yang sama menghasilkan data yang sama Menurut Sugiyono (2017:130). Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap responden yang berjumlah 32 pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru dengan menggunakan pertanyaan yang terbukti valid dalam uji validitas dan sedang diselidiki reliabilitasnya.

**3.7 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa. menurut (Imam, 2018) perlu dilakukan uji beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas

**3.7.1 Uji Normalitas**

Normalitas data merupakan syarat pokok harus dipenuhi dalam analisis parametri Menurut (Priyatno, 2018) Normalitas data merupakan hal yang



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji one sample kolmogorov-sminov test. Dalam uji one sample kolmogorov-sminov test variabelvariabel yang mempunyai asymptotic significance (2-tailed) diatas tingkat signifikan 0,05, maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

1. Jika  $Sig < 0,05$  distribusi data adalah tidak normal
2. Jika  $Sig > 0,05$  distribusi data normal

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno, 2018) berpendapat bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independen variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Metode pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari variance inflation factor (VIF) yaitu :

Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketimpangan varians residu observasional dalam model regresi. Jika penyimpangan dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah konstan, kita menyebutnya homogenitas variasi, dan jika bervariasi, disebut heterogenitas. Dasar pengambilannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig) antara variabel independen dengan residu absolut lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heterogenitas, atau sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Semangat Kerja

A = konstanta

X1= Komunikasi

X2= Lingkungan Kerja

$\beta_1$ = Koefisien Regresi untuk variabel Komunikasi

$\beta_2$ = Koefisien Regresi untuk variabel Lingkungan Kerja

e = errors





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahap yaitu, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

### 9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru. Uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  Ghozali, (2018:78).

Pada taraf signifikansi 5% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p-value > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p-value < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji-f)

Menurut Ghozali (2018:79) dapat diuji dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan sebesar  $< 0,05$

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $p-value$  F-statistik  $< 0.05$  maka  $H_0$  Ditolak dan  $H_1$  Diterima .
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $p-value$  F-statistik  $> 0,05$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima,

### 9.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Merupakan besarnya kontribusi variabel Independen terhadap variabel Dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase yang diberikan variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ). Nilai  $R$  berkisaran antara 0 hingga 1. Semakin dekat nilai  $R$  dengan 1 maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Jika semakin mendekati 0, maka akan semakin kecil kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Profil Kota Pekanbaru

##### 4.1.1 Sejarah Singkat Kota Pekanbaru

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang saat itu dipimpin oleh seorang Kepala Suku disebut Batin. Daerah ini terus berkembang menjadi kawasan pemukiman baru dan seiring waktu berubah menjadi Dusun Payung Sekaki yang terletak di muara Sungai Siak.

Pada tanggal 9 April tahun 1689, telah diperbaharui sebuah perjanjian antara Kerajaan Johor dengan Belanda (VOC) dimana dalam perjanjian tersebut Belanda diberi hak yang lebih luas. Diantaranya pembebasan cukai dan monopoli terhadap beberapa jenis barang dagangan. Selain itu Belanda juga mendirikan Loji di Petapahan yang saat itu merupakan kawasan yang maju dan cukup penting.

Karena kapal Belanda tidak dapat masuk ke Petapahan, maka Senapelan menjadi tempat perhentian kapal-kapal Belanda, selanjutnya pelayaran ke Petapahan dilanjutkan dengan perahu- perahu kecil. Dengan kondisi ini, Payung Sekaki atau Senapelan menjadi tempat penumpukan berbagai komoditi perdagangan baik dari luar untuk diangkut ke pedalaman, maupun dari pedalaman untuk dibawa keluar berupa bahan tambang seperti timah, emas, barang kerajinan kayu dan hasil hutan lainnya.

Terus berkembang, Payung Sekaki atau Senapelan memegang peranan penting dalam lalu lintas perdagangan. Letak Senapelan yang strategis dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kondisi Sungai Siak yang tenang dan dalam membuat perkampungan ini memegang posisi silang baik dari pedalaman Tapung maupun pedalaman

Minangkabau dan Kampar. Hal ini juga merangsang berkembangnya sarana jalan darat melalui rute Teratak Buluh (Sungai Kelulut), Tangkerang hingga ke Senapelan sebagai daerah yang strategis dan menjadi pintu gerbang perdagangan yang cukup penting.

Perkembangan Senapelan sangat erat dengan Kerajaan Siak Sri Indra Pura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah menetap di Senapelan, beliau membangun Istana di Kampung Bukit dan diperkirakan Istana tersebut terletak disekitar lokasi Mesjid Raya sekarang. Sultan kemudian berinisiatif membuat pekan atau pasar di Senapelan namun tidak berkembang. Kemudian usaha yang dirintis tersebut dilanjutkan oleh putranya Raja Muda Muhammad Ali yang bergelar Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah meskipun lokasi pasar bergeser di sekitar Pelabuhan Pekanbaru sekarang.

Akhirnya menurut catatan yang dibuat oleh Imam Suhil Siak, Senapelan yang kemudian lebih populer disebut Pekanbaru resmi didirikan pada tanggal 21 Rajab hari Selasa tahun 1204 H bersamaan dengan 23 Juni 1784 M oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah dibawah pemerintahan Sultan Yahya yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi Kota Pekanbaru.

Sejak ditinggal oleh Sultan Muhammad Ali Abdul Jalil Muazamsyah, penguasaan Senapelan diserahkan kepada Datuk Bandar yang dibantu oleh empat Datuk besar yaitu Datuk Lima Puluh, Datuk Tanah Datar, Datuk Pesisir dan Datuk Kampar. Mereka tidak memiliki wilayah sendiri



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

tetapi mendampingi Datuk Bandar. Keempat Datuk tersebut bertanggungjawab kepada Sultan Siak dan jalannya pemerintahan berada sepenuhnya ditangan Datuk Bandar.

Selanjutnya perkembangan tentang pemerintahan di Kota Pekanbaru selalu mengalami perubahan:

1. SK Kerajaan Bershuit van Inlandsch Zelfbestuur van Siak No. 1 tanggal 19 Oktober 1919, Pekanbaru bagian dari Kerajaan Siak yang disebut District.
2. Tahun 1932 Pekanbaru masuk wilayah Kampar Kiri dipimpin oleh seorang Controleor berkedudukan di Pekanbaru.
3. Tanggal 8 Maret 1942 Pekanbaru dipimpin oleh seorang Gubernur Militer Go Kung, Distrik menjadi GUM yang dikepalai oleh GUNCO.
4. Ketetapan Gubernur Sumatera di Medan tanggal 17 Mei 1946 No.103, Pekanbaru dijadikan daerah otonom yang disebut Haminte atau Kota B.
5. UU No.22 tahun 1948 Kabupaten Pekanbaru diganti dengan Kabupaten Kampar, Kota Pekanbaru diberi status Kota Kecil.
6. UU No.8 tahun 1956 menyempurnakan status Kota Pekanbaru sebagai Kota Kecil.
7. UU No.1 tahun 1957 status Pekanbaru menjadi Kota Praja.
8. Kepmendagri No. 52/1/44-25 tanggal 20 Januari 1959 Pekanbaru menjadi Ibukota Propinsi Riau.
9. UU No.18 tahun 1965 resmi pemakaian sebutan Kotamadya Pekanbaru.
10. UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah sebutan Kotamadya berubah menjadi Kota Pekanbaru.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2 UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau

### 2.1 Profil UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau



**Gambar 4. 1 UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau**

Pembangunan kehutanan merupakan bagian dari Pembangunan Nasional dengan tujuan dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi seluruh rakyat Indonesia. Hutan dengan berbagai hasil sumber daya alam merupakan tumpuan hidup masyarakat di sekelilingnya. Namun potensi alam ini juga menarik minat pengusaha menggali kekayaan yang ada padanya sebagai produk yang menguntungkan di pasaran, dan ini tentu saja mempunyai konsekuensi-konsekuensi seperti terjadinya degradasi dan deforestasi hutan yang pada gilirannya mengundang bencana alam seperti banjir, longsor, kebakaran hutan dan lain sebagainya. Luas lahan kritis di Provinsi Riau berdasarkan data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI sebesar ± 76.551 hektar.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Upaya-upaya mengurangi luas lahan kritis dengan melakukan rehabilitasi hutan dan lahan melalui kegiatan reboisasi, penghijauan, pengayaan dan perlindungan gencar dilakukan. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan upaya rehabilitasi hutan dan lahan tersebut adalah ketersediaan benih dan bibit yang cukup serta berkualitas.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 74 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau, pada Pasal 3 disebutkan bahwa: (1) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. (2) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:

Perumusan kebijakan pada sekretariat, bidang penataan dan penataan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perubahan iklim, pengelolaan limbah padat domestik dan peningkatan kapasitas, bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perencanaan dan pemanfaatan hutan, dan bidang pengelolaan daerah aliran sungai, restorasi gambut dan pemberdayaan masyarakat;

Pelaksanaan kebijakan pada sekretariat, bidang penataan dan penataan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perubahan iklim, pengelolaan limbah padat domestik dan peningkatan kapasitas, bidang pengendalian

pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perencanaan dan pemanfaatan hutan dan bidang pengelolaan daerah aliran sungai, restorasi gambut dan pemberdayaan masyarakat;

Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada sekretariat, bidang penataan dan penataan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perubahan iklim,

Pelaksanaan administrasi pada sekretariat, bidang penataan dan penataan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perubahan iklim, pengelolaan limbah padat domestik dan peningkatan kapasitas, bidang pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup dan kehutanan, bidang perencanaan dan pemanfaatan hutan, dan bidang pengelolaan daerah aliran sungai, restorasi gambut dan pemberdayaan masyarakat; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**4.2.2 Visi dan Misi**

**a. Visi**

Adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan pembangunan Provinsi Riau. Adapun visi dan misi Gubernur Riau yang tertuang didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2019 – 2024 adalah:

**b. Misi**

“ TERWUJUDNYA RIAU YANG BERDAYA SAING, SEJAHTERA BERMARTABAT DAN UNGGUL DI INDONESIA (RIAU BERSATU)”

Dalam mencapai visi yang telah dicanangkan sebagaimana diatas maka dirumuskan upaya-upaya yang akan dilaksanakan dalam bentuk beberapa misi dan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan berada dalam misi ke-2 yaitu :

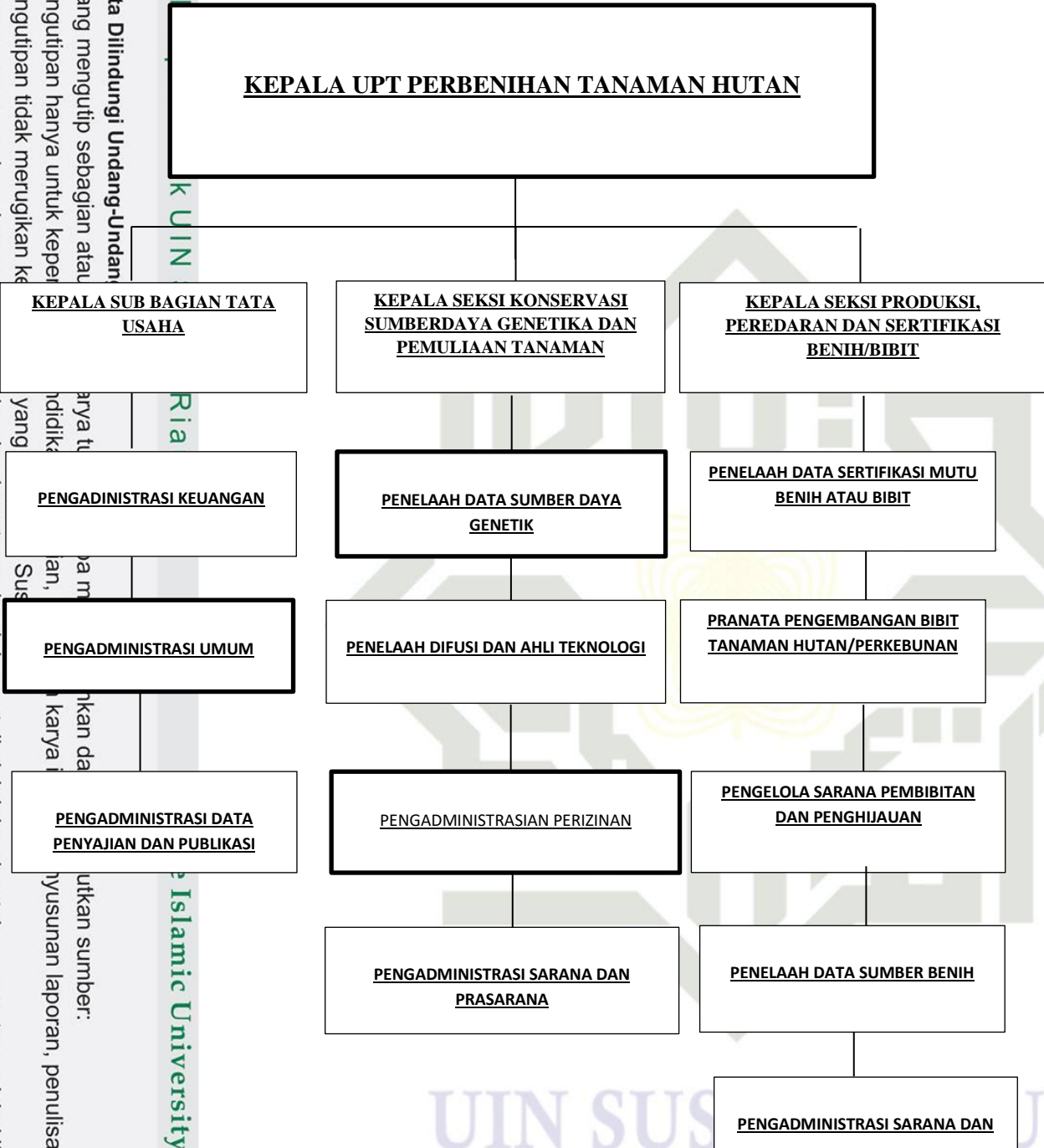
“MEWUJUDKAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR DAERAH YANG MERATA, BERWAWASAN LINGKUNGAN DAN BERKELANJUTAN”





4.2.3

**Struktur Organisasi**



**Gambar 4. 2** Struktur Organisasi UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau

Sumber : UPT Perbenihan Tanaman Hutan 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat karya turunan atau menyebarkan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru Provinsi Riau, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Parsial Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau. Adanya Komunikasi yang baik cenderung menunjukkan Semangat Kerja yang unggul, meningkatkan produktivitas dan menghadirkan kontribusi aktif dalam mencapai tujuan instansi.
2. Secara Parsial Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau. Adanya Lingkungan Kerja yang nyaman dan baik memungkinkan pegawai senang dalam menjalankan tugas tugas nya dan berkontribusi dalam mencapai tujuan isntansi.
3. Secara Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 0.684 atau 68.4% Komunikasi dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Semangat Kerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan sementara sisanya 31.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Kepada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru Provinsi Riau sebaiknya membangun kembali komunikasi antar pimpinan agar tidak terjadi miskomunikasi dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu lancar.
2. Diharapkan kepada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru Provinsi Riau memperhatikan fasilitas yang tersedia dan melakukan perbaikan pada fasilitas kantor yang rusak agar penunjang pegawai dalam bekerja tidak terganggu sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang optimal
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Semangat Kerja dengan analisis data yang berbeda dan variabel yang lainnya untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.





## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Surah dan Terjemahan

Amisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3, 1452–1463.

Ardiana, S. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang* [Skripsi]. UIN Raden Fatah Palembang.

Basro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PrenadaMedia.

Bewita Suryati Ningsih, Novita Sari, & Arwinence Pramadewi. (2015). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1).

Enny Widyaningrum, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Pres.

Hamali, A. (2017). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI MENGELOLA KARYAWAN*.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program IBM SPSS 25(9th ed)*. Universitas Diponegoro.

Julita, & Arianti, nel. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nurkhsan, M. M., Darna, N., & Herlina, E. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk di Kecamatan Banjarsari)*.

Pasana, M., & Nabilla Izza, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Call Center Pt. Infomedia Nusantara. Vol. 9 No. 1 (2022): Februari 2022*.

Priyatno, D. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum (1 ed.)*. Andi Offset.

Ramadhayanti, S. (2024). *Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) Tanjung Batu Kecamatan Kundur Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau [Skripsi]*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Sardarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.

Septayuda, I., & Apriyanti, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembangh. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 1–10. https://doi.org/10.32502/jimn.v12i2*

Somad, R., & Prianda, D. J. (2014). *Manajemen Komunikasi: Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujarwen W. (2015). *Mtodologi Penelitian Bisnis Ekonomi (Cetakan Pertama 2015225)*. Pustaka Baru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rizki, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen (Ketiga)*. Widya Gama Press.

Zaidan, M. H. Z., Wulandari, W., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA DINAS PANTI SOSIAL LANJUT USIA KOTA BIMA PROVINSI NTB. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 26–31.  
<https://doi.org/10.24929/missy.v3i1.2050>







**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:  
 Bapak/Ibu/Saudara/Responden  
 UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau

Dengan Hormat,  
*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Rizka A Mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul skripsi : **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Taanaman Hutan Pekanbaru”**.

Pada kesempatan ini, saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan bersifat rahasia dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Hormat Saya

**RIZKA A**  
**NIM.12070127180**

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan dan menyebutkan sumbernya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hakcipta milin UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**I. PETUNJUK KUESIONER**

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda(√) pada pilihan anda.
3. Pilih jawaban kriteria dibawah ini:
  - a. Sangat Setuju(SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya
5. Mohon kembalikan kertas kuesioner ini dengan peneliti.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

3. Nama :
4. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
5. Umur : Tahun
6. Pendidikan :  SLTA/Sederajat  S2  
 D3  S3  
 S1
7. Lama Bekerja :  1 - 5 Tahun  
 5 -10 Tahun  
 > 10 Tahun
6. Fakultas/Unit : .....



**III PERTANYAAN**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

**1. Variabel Semangat Kerja (Y)**

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>KEGAIRAHAN/ANTUSIASME</b>						
1	Saya ingin selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.					
2	Saya senang dan bersemangat melakukan tugas dan pekerjaan saya.					
<b>KEKUATAN UNTUK MELAWAN FRUSTASI</b>						
1	Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan					
2	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					
<b>KUALITAS UNTUK BERTAHAN</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Variabel Komunikasi (X1)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>KOMUNIKASI DENGAN ATASAN</b>						
1	Pimpinan dapat menyampaikan ide/gagasan secara mudah kepada karyawan					
2	Informasi yang diberikan pimpinan terhadap pekerjaannya, dapat dipahami dan mampu untuk dimengerti oleh karyawan					
<b>KOMUNIKASI DENGAN BAWAHAN</b>						
1	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan yang lainnya/pimpinan					
2	Pegawai dapat menyampaikan laporan perkembangan perusahaan serta aspirasi mereka secara mudah kepada pimpinan					
<b>KOMUNIKASI DENGAN SESAMA REKAN KERJA</b>						
1	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja					
2	Saya dan rekan kerja bersama-sama memiliki rasa percaya dalam setiap menyelesaikan pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator Variabel dan Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
<b>1. LINGKUNGAN KERJA FISIK</b>						
<b>a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai</b>						
	Peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai					
	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
<b>b. Lingkungan perantara atau Lingkungan umum</b>						
1	Temperatur atau suhu udara di ruangan kerja menyejukkan sehingga memberikan saya kenyamanan dalam bekerja					
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan lampu) di ruangan kerja sudah sangat baik untuk menunjang aktivitas pekerjaan					
3	Di dalam ruangan kerja, warna dan penataan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
4	Bau yang tidak sedap dapat menyebabkan pegawai tidak betah bekerja					
5	Tempat kerja saya berkerja bebas dari gangguan kebisingan					
<b>2. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK</b>						
	Atasan selalu memberikan dorongan dan bimbingan kepada saya dalam bekerja					
	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan					
	Hubungan sesama rekan kerja sangat akrab di dalam dan luar perusahaan					
	Hubungan antar atasan dan bawahan yang baik dapat meningkatkan keharmonisan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Lampiran 2 : Tabulasi Data**  
**Variabel Semangat Kerja (Y)**

RESPONDEN	SEMANGAT KERJA						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
1	4	4	3	3	4	4	22
2	5	4	4	4	5	4	26
3	3	4	5	3	4	4	23
4	4	4	4	3	4	3	22
5	3	4	3	3	4	3	20
6	3	3	3	3	4	3	19
7	4	3	3	3	4	4	21
8	5	4	4	4	4	5	26
9	5	5	4	5	5	5	29
10	5	4	4	5	4	5	27
11	5	4	5	4	4	3	25
12	5	4	3	4	4	5	25
13	5	5	4	5	4	5	28
14	3	5	4	5	4	3	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	5	5	5	5	4	28
18	4	4	4	3	3	3	21
19	3	3	4	3	4	3	20
20	4	3	3	3	4	3	20
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	3	3	3	4	4	21
23	4	4	5	5	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	5	5	5	4	4	27
26	3	3	3	3	4	3	19
27	5	4	4	4	4	5	26
28	5	4	4	4	4	5	26
29	5	5	5	5	4	5	29
30	4	4	4	4	3	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	3	3	3	3	20
34	4	4	3	3	3	3	20
35	4	4	4	4	4	5	25

1. Di larang mengutip hak cipta atau hak paten yang dimiliki oleh orang lain atau lembaga lain.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pertuisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta

Hakcipta D

1. Dilarang

jipt sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Label Komunikasi (X)**

RESPONDEN	KOMUNIKASI						TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
1	4	4	4	3	3	3	21
2	4	4	5	4	5	5	27
3	3	3	5	3	5	5	24
4	4	3	3	3	4	4	21
5	3	3	4	4	3	3	20
6	4	3	4	4	3	3	21
7	4	4	3	3	4	4	22
8	3	4	4	4	4	4	23
9	5	5	4	4	4	4	26
10	5	4	5	4	4	4	26
11	5	4	4	5	5	4	27
12	5	4	5	4	5	5	28
13	5	5	4	4	5	4	27
14	5	5	4	5	4	4	27
15	5	5	4	5	4	5	28
16	3	4	4	4	5	5	25
17	5	5	5	5	5	5	30
18	3	3	3	3	3	3	18
19	5	3	4	3	3	3	21
20	4	3	3	3	3	3	19
21	5	5	4	4	5	4	27
22	4	3	4	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	3	4	4	3	3	21
27	4	5	5	4	4	3	25
28	4	5	5	4	4	3	25
29	4	5	3	5	4	4	25
30	5	4	3	4	4	3	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	5	5	4	4	27
33	3	3	3	3	3	3	18
34	4	4	4	4	3	3	22
35	4	4	4	4	4	4	24

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





© Rak d

Hakcipta D  
1. Dilarang

**Label Lingkungan Kerja (X)**

RESPONDE N	LINGKUNGAN KERJA											TOTA L
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X2.1 1	X2
1	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	44
2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	49
4	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	32
5	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
6	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	36
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	52
10	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	47
11	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	47
12	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	42
13	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	48
14	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
16	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
18	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	30
19	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	32
20	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
22	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	41
23	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	47
24	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	46
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
26	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	33
27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	40
28	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	40
29	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	45
30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	38
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
32	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	49
33	2	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	34
34	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
35	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syarif Kasim Riau



Lampiran 3 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 25

Rekap Jawaban Responden

Varabel Semangat Kerja (Y)

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	17.1	17.1	17.1
	S	17	48.6	48.6	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	17.1	17.1	17.1
	S	21	60.0	60.0	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	28.6	28.6	28.6
	S	17	48.6	48.6	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	40.0	40.0	40.0
	S	11	31.4	31.4	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

1. Disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Syarif Kasim Riau





Hal  
1.1



**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11.4	11.4	11.4
	S	25	71.4	71.4	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	31.4	31.4	31.4
	S	13	37.1	37.1	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Variabel Komunikasi (X)**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	17.1	17.1	17.1
	S	17	48.6	48.6	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	28.6	28.6	28.6
	S	16	45.7	45.7	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	20.0	20.0	20.0
	S	20	57.1	57.1	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	22.9	22.9	22.9
	S	21	60.0	60.0	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	25.7	25.7	25.7
	S	18	51.4	51.4	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	34.3	34.3	34.3
	S	16	45.7	45.7	80.0
	SS	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hakcipta D  
1. Dilarang

© ak c

**Varabel Lingkungan Kerja (X)**

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	8	22.9	22.9	25.7
	N	6	17.1	17.1	42.9
	S	12	34.3	34.3	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	7	20.0	20.0	22.9
	N	4	11.4	11.4	34.3
	S	16	45.7	45.7	80.0
	SS	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	22.9	22.9	22.9
	S	18	51.4	51.4	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	N	4	11.4	11.4	14.3
	S	22	62.9	62.9	77.1

ersity

UIN SUSKA RIAU

Kasim Riau





1. Hal
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SS	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	N	14	40.0	40.0	48.6
	S	13	37.1	37.1	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.9	2.9	2.9
	N	5	14.3	14.3	17.1
	S	18	51.4	51.4	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	48.6	48.6	48.6
	S	13	37.1	37.1	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	28.6	28.6	28.6
	S	15	42.9	42.9	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Hal 1.1



**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	28.6	28.6	28.6
	S	21	60.0	60.0	88.6
	SS	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	28.6	28.6	28.6
	S	20	57.1	57.1	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	25.7	25.7	25.7
	S	18	51.4	51.4	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpa	Tanda	Nilai	Keterangan
Semangat Kerja	0,805	>	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,931	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,860	>	0,60	Reliabel

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

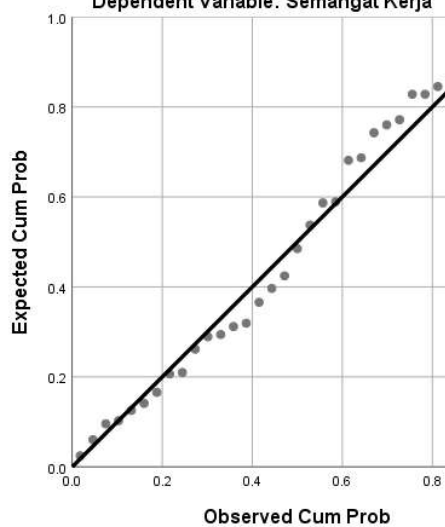
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84872486
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.086
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals  
Dependent Variable: Semangat Kerja



- Hakipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



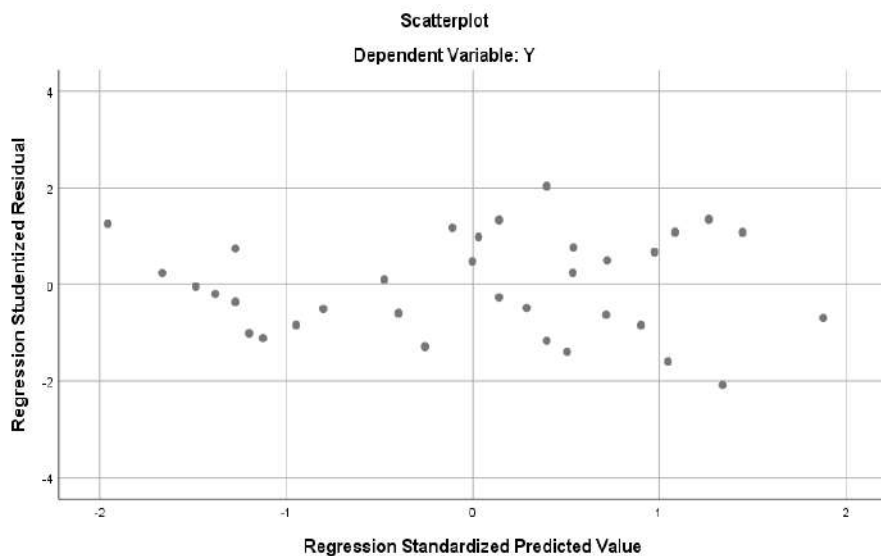
## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.041	2.668		1.515	.140		
	X1	.489	.205	.445	2.387	.023	.285	3.514
	X2	.198	.089	.416	2.233	.033	.285	3.514

a. Dependent Variable: Y

## 3. Uji Heteroskedastisitas



ilis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

an, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.327	1.226		-.267	.791
	X1	-.049	.094	-.158	-.524	.604
	X2	.073	.041	.540	1.791	.083
a. Dependent Variable: ABSRES						

### Lampiran 5 : Anallisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.041	2.668		1.515	.140
	KOMUNIKASI	.489	.205	.445	2.387	.023
	LINGKUNGAN KERJA	.198	.089	.416	2.233	.033

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

### Lampiran 6 : Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.041	2.668		1.515	.140
	X1	.489	.205	.445	2.387	.023
	X2	.198	.089	.416	2.233	.033
a. Dependent Variable: Y						

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.338	2	125.669	34.606	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.205	32	3.631		
	Total	367.543	34			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

**3. Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.664	1.906

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

**Lampiran 6 : Dokumentasi**







KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

B-5722/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024

02 Agustus 2024

Biasa

Izin Riset

Alamat Kantor  
Deputi Penanaman Modal dan  
Perdagangan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau  
Jendral Sudirman No.460, Jadirejo  
Kecamatan Sekajadi Riau,28156

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

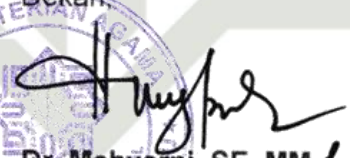
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rizka A  
NIM. : 12070127180  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan

  
Dr. Mahyarni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU

7. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/68128  
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : B-5792/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024 Tanggal 2 Agustus 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

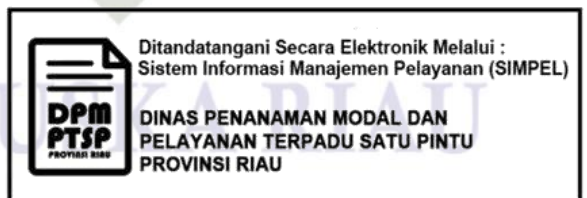
- |                      |   |
|----------------------|---|
| 1. Nama              | : RIZKA A   |
| 2. NIM /KTP          | : 12070127180   |
| 3. Program Studi     | : MANAJEMEN   |
| 4. Jenjang           | : S1  |
| 5. Alamat            | : PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : <b>PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN PEKANBARU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : UPT PERBENIHAN TANAMAN HUTAN DLHK PROVINSI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 7 Agustus 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala UPT Perbenihan Tanaman Hutan DLHK Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Halaman 1 dari 1



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



**RIZKA A**, Lahir di Pekanbaru pada tanggal 04 April 2002, merupakan anak kedua. Putri dari Bapak Sutini dan Almh ibu Marsitun. Penulis memulai pendidikannya di SDN 112 Pekanbaru pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 4 Tambang Kabupaten Kampar pada tahu 2014 dan lulus tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 4 Pekanbaru pada tahun 2017 Dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Negeri (PTN) jenjang S1 dan mengambil jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di UPT Perbenihan Tanaman Hutan Pekanbaru Provinsi Riau dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Muara Dua Kecamatan Siak Kecil. Penulis melakukan penelitian dengan judul penelitian **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada UPT Perbenihan Tanaman Hutan Provinsi Riau.**