

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima

Arif Rahman^{1*}, Kartin Aprianti², Rahmatia³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

Alamat: JL. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kota Bima

*Korespondensi penulis: arifrahman58@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of communication and work environment on employee morale at the Maritime Affairs and Fisheries Service of Bima Regency. A quantitative approach was employed using a Likert-scale questionnaire distributed to 80 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS for Windows. The results reveal that communication ($\beta = 0.551$; $t = 18.459$; $p < 0.05$) and work environment ($\beta = 0.401$; $t = 16.786$; $p < 0.05$) have a significant partial effect on employee morale. Simultaneously, these two variables contribute 94.4% to the increase in employee morale ($R^2 = 0.944$; $F = 43.288$; $p < 0.05$). These findings indicate that effective communication and a supportive work environment can enhance motivation and productivity among public sector employees. The practical implication of this study suggests that organizational management needs to improve the quality of internal communication and create a conducive work environment to optimize organizational performance.

Keywords: organizational communication, work environment, employee morale, employee motivation, public sector

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner skala Likert yang disebarakan kepada 80 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ($\beta = 0,551$; $t = 18,459$; $p < 0,05$) dan lingkungan kerja ($\beta = 0,401$; $t = 16,786$; $p < 0,05$) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi sebesar 94,4% terhadap peningkatan semangat kerja ($R^2 = 0,944$; $F = 43,288$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai sektor publik. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya manajemen instansi meningkatkan kualitas komunikasi internal serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung agar kinerja organisasi dapat optimal.

Kata kunci: komunikasi organisasi, lingkungan kerja, semangat kerja, motivasi pegawai, sektor publik

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan era globalisasi dan digitalisasi menuntut organisasi, baik sektor publik maupun swasta, untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. SDM yang memiliki motivasi dan semangat kerja yang kuat diyakini mampu menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi (Hartati et al., 2021). Dalam konteks sektor publik, semangat kerja pegawai bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik kepada masyarakat (Fadli, 2021). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Semangat kerja pada dasarnya tercermin dari kegairahan, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya semangat kerja dapat diukur melalui indikator seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, produktivitas, serta keterlibatan dalam pekerjaan (Sugara et al., 2020). Semangat kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sedangkan semangat kerja yang rendah seringkali menyebabkan penurunan kinerja organisasi (Syamsudin & Saino, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu secara serius mengelola faktor-faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai.

Dua faktor penting yang diyakini memengaruhi semangat kerja adalah komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi mengalir dengan jelas antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat meminimalisasi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja (Siagian, 2020). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan harmonis sehingga pegawai terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat (Sandoko, 2022). Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kombinasi komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara signifikan (Anjani, 2021; Taufik & Mulyadin, 2023).

Dalam konteks lokal, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima sebagai institusi pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan, serta peningkatan kesejahteraan nelayan dan masyarakat pesisir. Untuk menjalankan peran tersebut, dibutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, didukung dengan komunikasi organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang memadai. Namun, fakta di lapangan masih ditemukan adanya tantangan, seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya koordinasi antarbidang, dan komunikasi internal yang belum optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik di sektor kelautan dan perikanan Kabupaten Bima.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja (Daengkusuma, 2020; Anshori et al., 2022; Ridwan & Pandowo, 2023), sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada perusahaan swasta atau instansi berbeda. Penelitian di lingkup pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima, masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya hanya menekankan pada pengaruh salah satu

faktor, baik komunikasi atau lingkungan kerja, tanpa melihat kombinasi keduanya secara simultan. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang penting untuk diisi melalui penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai di sektor publik, khususnya instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai sektor publik. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima dalam merumuskan kebijakan pengelolaan pegawai yang berfokus pada peningkatan kualitas komunikasi internal serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, diharapkan semangat kerja pegawai dapat meningkat sehingga pelayanan publik di sektor kelautan dan perikanan dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu system yang lazim, baik dengan symbol, Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui suatu sistem yang lazim baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui tulisan, lisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal (Purwanto, 2021). Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi (Siagian, 2020)

Komunikasi adalah hubungan kontrak antarmanusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri Publik menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi yang efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk

menarik komunikasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah proses dimana pihak terkait memberi dan menerima.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Sandoko, 2022). Lingkungan kerja diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayanti (2022) menyatakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Gunawan, 2024).

Semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Fadli, 2021). Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Sedangkan Menurut Handoko (2023), Semangat kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang di serahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi (Sugara, 2020).

Hasil penelitian Daengkusuma (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi dan berprestasi di bidangnya, penelitian lain dari Taufik (2023) juga mengatakan hal yang demikian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dan terdapat penelitian lain juga yang selaras menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai (Handoko, 2022).

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima

Dari hasil penelitian Anwar (2022) 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, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan (Diana, 2021) penelitian ini juga selaras dengan penelitian Lain bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Mayangsari, 2021).

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima

Menurut Syamsudin (2020) dalam penelitiannya Adanya semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Megawati, 2022). Hasil penelitian juga yang selaras menunjukkan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Nurikhsan, 2020).

H3: Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti, dalam hal ini komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan semangat kerja (Y) pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner berskala Likert lima poin, yang terdiri dari pernyataan terkait variabel penelitian dengan pilihan jawaban dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima yang berjumlah 101 orang, terdiri dari 70 pegawai negeri sipil (PNS), 10 pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), dan 19 pegawai non-PNS.

Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan adalah: (a) pegawai yang berstatus PNS atau PPPK, karena kedua kategori ini memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih

stabil dibandingkan pegawai non-PNS; (b) pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun agar memiliki pengalaman cukup dalam menilai kondisi komunikasi dan lingkungan kerja; serta (c) pegawai yang bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 orang. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru untuk memastikan validitas hasil. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel (Creswell & Creswell, 2018; Sugiyono, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Komunikasi (X1) Lingkungan kerja (X2) dan Semangat kerja (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$. Hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Komunika (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu semangat kerja berdasarkan masukan variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable Komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) adalah $0,733 < 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) adalah $1,365 < 10.00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi. Selain itu, Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah

dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Semangat kerja (Y). selanjutnya, Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.088. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $DU < DW < 4 - DU$, maka $1,688 < 2,088 < 2,312$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		S		
		Unstandardized		tandardized		
Model		Coefficients		Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.955	1.004		1.948	.055
	KOMUNIKASI	.551	.030	.584	18.459	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.401	.024	.531	16.786	.001

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,955 + 0,551 X_1 + 0,401 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,955 dapat diartikan apabila variable Komunikasi dan Lingkungan kerja dianggap nol, maka Semangat kerja sebesar 1.955.
- Nilai koefisien beta Komunikasi sebesar 0,551 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan Semangat kerja sebesar 0,551 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variable Lingkungan kerja sebesar 0,401 artinya setiap perubahan variable Lingkungan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan Semangat kerja sebesar 0,401 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F	df1	df2
1	.971 ^a	.944	.942	1.047	.944	643.288	2	77

Sumber: Data primer diolah, 2025

Korelasi hubungan antara Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja sebesar 0,971 berada pada interval 0,80 – 0,100 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukan terdapat Hubungan antara Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,944 atau 94,4%, sedangkan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, *Self-reward*, dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Hasil statistik uji t berdasarkan tabel 2 diatas untuk variabel Komunikasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 18,459 dengan nilai t-tabel sebesar 1,664 ($18,459 > 1,664$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima” diterima (**H1 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ludfi (2021) yang mengungkapkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Semangat kerja Pegawai. Penelitian dari Pratama (2021) juga menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Semangat kerja, dan Penelitian lain juga menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Andre (2022) mengungkapkan bahwa Komunikasi juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Hasil statistik uji t untuk variable Lingkungan kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 16,786 dengan nilai t-tabel sebesar 1,664 ($16,786 > 1,664$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima“ (**H2 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anshori (2022) yang mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat kerja. Penelitian dari Ana (2021) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap Semangat kerja, dan Penelitian lain juga menguatkan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Laila (2022) mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1409.151	2	704.576	43.288	.001 ^b
	Residual	84.336	77	1.095		
	Total	1493.488	79			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA_KOMUNIKASI

Sumber: Data primer diolah, 2025

H3: Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 43,288 dengan nilai F-tabel sebesar 3,11 ($43,288 > 3,11$) dengan signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Komunikasi dan Lingkungan kerja Berpengaruh Signifikan Secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima” diterima (**H3 Diterima**).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2023) yang mengungkapkan bahwa Komunikasi, Reward dan Lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Dinas Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kab Majalengka. Penelitian dari Laila (2022) juga menyatakan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Semangat kerja Pegawai, dan Penelitian lain juga menguatkan yang dilakukan oleh Andre (2022) mengungkapkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap semangat kerja

Pegawai Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima. Secara parsial, komunikasi yang efektif terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas, dengan kontribusi yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga berpengaruh signifikan dalam menciptakan kenyamanan dan rasa aman bagi pegawai, yang pada gilirannya mendorong peningkatan semangat kerja. Secara simultan, kedua faktor tersebut memberikan kontribusi sebesar 94,4% terhadap peningkatan semangat kerja, menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan kombinasi yang sangat menentukan dalam membangun kinerja pegawai sektor publik. Temuan ini memperkuat teori motivasi kerja dan komunikasi organisasi yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kondisi kerja sebagai pendorong utama semangat kerja pegawai.

Saran

Secara praktis, pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal, baik melalui penyampaian informasi yang jelas, transparan, dan tepat waktu, maupun dengan menciptakan ruang dialog yang mendorong partisipasi aktif pegawai. Selain itu, instansi perlu mengembangkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan memperhatikan aspek fisik, seperti fasilitas kerja, serta aspek nonfisik berupa hubungan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang inklusif. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi studi lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi semangat kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, maupun sistem penghargaan. Penelitian mendatang juga disarankan menggunakan metode mixed-method atau membandingkan antarinstansi publik yang berbeda agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Ana, J. L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Dompu). *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Andre, G. T., & Handoko, M. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Beban Kerja, Komunikasi, Reward Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp) Kota Malang. *Jurnal Rimaba: Jurnal Riset Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4).
- Anjani, F. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Komputer: Ekonomi Dan Manajemen*, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo: Madura. E-Issn, 2774-2075.
- Anshori, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. J. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(002).
- Anwar, P. N. Sudrajat, A. Ekonomi F. Bisnis D., Siperbangsa U (2022). Analisis Pengaruh Ketepatan Waktu Terhadap Disiplin Kerja) *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (17) 351-372.
- Daengkusuma, E. M. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus: Dinas Pariwisata).
- Gunawan, T., & Rahayu, R. H. M. (2024). "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Worcas Nusantara Abadi Jakarta Selatan *Jurnal Pekusi*." *Jurnal Pemasaran Dan Keuangan Dan Sumber Daya Manusia* <http://Ejournal>
- Gunawan, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). "Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi Hcis (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas." *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85. [Http://Ejournal-Binainsani.Ac.Id/Index.Php/Jmbi/Article/View/1642/1340](http://Ejournal-Binainsani.Ac.Id/Index.Php/Jmbi/Article/View/1642/1340)
- Handoko, L. G., & Herman, M. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentral Asia Tbk Kota Mataram *Jurnal Sties: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*, 12(4).
- Hartati, R. Luminian. L, R Dan Kahiril (2021). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (Undiknas)* Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Koperasi Sumatra Barat 4(2), 438-447. [Www.katabooks.katadat.co.id](http://www.katabooks.katadat.co.id)

- Hartati, U. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Etika Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Blitar *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/Amj.V1i2.22>
- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Agroinfo Galuh*, 7(2), 441.
<https://doi.org/10.25157/Jimag.V7i2.3485>
- Laila, K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Etika Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Kota Blitar *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/Amj.V1i2.22>
- Ludfi, F. W. (2021). Pengaruh Self Reward, Lingkungan Kerja Dan Punishment Sebagai Pemicu Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Komputer: Ekonomi Dan Manajemen*, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo: Madura. E-Issn, 2774-2075.
- Mulyono, Samanoi H.V, Jhon F.U (2021). “Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Pareto: Jurnal Riset , Manajemen, Bisnis* 8(4).
- Nuraini, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Baling-Baling Bambu Kota Manado .Hcis (Human Capital Information System) Di Perum Perumnas.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85. <http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/jmbi/article/view/1642/1340>
- Nurikhsan, N., & Fahimah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Stres Kerja, Karyawan Bmb Sincare Kota Bau-Bau *Jpekbm (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 51.
<https://doi.org/10.32682/Jpekbm.V5i1.1984>
- Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian
- Purwanto, I. M. (2021). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi Tahunan Sekretariat Mahasiswa Bengkulu*, 6(1), 131–143.
- Rahmatul, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Kantor Desa Kelurahantimika Papua). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 7(1), 57-66.
- Ridwan, V. G., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Dinas Pelayanan Terpadu

- Satu Pintu (Dpmpstsp Kab Majalengka. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(4).
- Sari, K., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2021). Pengaruh Job Description Dan Communication Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 42-58.
- Sedermayanti, S. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja,Lingkungan Kerja,Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Sorong Brpulil Albab: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7),1859–1865
[Http://Ulilalbabinstitute.Com/Index.Php/Jim/Article/View/462%0ahttp://Ulilalbabinsti Tute.Com/Index.Php/Jim/Article/Download/462/373](http://Ulilalbabinstitute.Com/Index.Php/Jim/Article/View/462%0ahttp://Ulilalbabinsti Tute.Com/Index.Php/Jim/Article/Download/462/373)
- Sugara, R., Rakhmat, C., & Sutrisna, A. (2020). The Influence Of Job Description Work Environment And Communication On Performance Management Of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. *Journal Of Indonesian Management (Jim)*, 2(3), 575-582.
- Syamsudin, A,B & Saino, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kinerja Terhadap Semangat Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Surabaya (*Jurnal Pendidikan Dan Tata Niaga (Jptn)*),Surakarta Jawa Timur10 5(1), 51. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1984>
- Taufik, & Mulyadin, G. (2023).Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,Perindustrian,Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 15(02), 224