

**PENGARUH HUMAN RELATION, FASILITAS KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KEJAKSAAN NEGERI MANADO**

*EFFECT OF HUMAN RELATION, WORK FACILITIES AND ORGANIZATION CLIMATE TO EMPLOYEE WORKING SPIRIT IN MANADO DISTRICT ATTORNEY*

Oleh:

**Brigita Shienli Pritama<sup>1</sup>**

**Greis M. Sendow<sup>2</sup>**

**Lucky O. H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[brigitapanigoro.bp@gmail.com](mailto:brigitapanigoro.bp@gmail.com)

<sup>2</sup>[greis5sendow@gmail.com](mailto:greis5sendow@gmail.com)

<sup>3</sup>[luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Peningkatan sumber daya Manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja Pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Fasilitas Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Kejaksaan Negeri Manado. variabel *human relation* dan fasilitas kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variable *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja maka Pihak Kejaksaan Negeri Manado diharapkan selalu memperhatikan hubungan yang terjalin antar karyawan, fasilitas kantor yang ada untuk menunjang kinerja pegawai dan iklim organisasi. Penulis menyarankan agar pihak Kejaksaan Negeri Manado dapat memperhatikan setiap aspek yang meningkatkan iklim organisasi agar pegawai tetap semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

**Kata Kunci:** *human relation*, fasilitas kerja, iklim organisasi, semangat kerja.

**Abstract:** Improving Human Resources is one solution to every problem that occurs in an organization. To improve human resources in an organization, the organization must increase the morale of its employees. This study aims to determine the effect of *Human Relation*, *Work Facilities*, and *Organizational Climate* on the *Spirit of Work* of the Manado District Attorney. This research uses quantitative methods. The results of this study indicate that *Organizational Climate* have a significant effect on *Employee Working Spirit* at Manado District Attorney. *Human relations variables* and *work facilities* have insignificant influence on *employee working spirit*. Variable *Human Relations*, *Work Facilities* and *Organizational Climate* simultaneously have a significant effect on *Work Spirit*. Because *Human Relations*, *Work Facilities* and *Organizational Climate* simultaneously have a significant effect on *Employee Working Spirit* at Manado District Attorney is expected to always pay attention to the relationships that exist between employees, existing office facilities to support employee performance and the organizational climate. The author suggests that the Manado District Attorney's Office can pay attention to every aspect that improves the organization's climate so that employees remain enthusiastic in carrying out their duties and responsibilities.

**Keywords:** *human relation*, *work facilities*, *organizational climate*, *spirit of work*

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas dalam suatu organisasi. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja pegawainya. Untuk meningkatkan semangat kerja, organisasi perlu memperhatikan *human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi dalam organisasi tersebut. Sumber daya Manusia yang bekerja di pemerintahan, turut menentukan mampu tidaknya suatu daerah dalam menciptakan pelayanan publik. Kejaksaan Negeri Manado merupakan suatu lembaga kejaksaan yang berkedudukan di kota Manado. Kejaksaan Negeri Manado menawarkan banyak pelayanan seperti pemberian bantuan di bidang ketertiban dan ketentraman umum, bidang intelijen yustisial, pemberian bantuan, pertimbangan, pelayanan dan penegakan hukum di bidang perdata dan tata usaha negara serta tindakan hukum dan tugas lainnya. Berdasarkan hasil observasi pada Kejaksaan Negeri Manado, terlihat adanya masalah yang dialami pegawainya, yaitu menurunnya semangat kerja pegawai yang berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan Kejaksaan Negeri Manado. Pegawai tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena hubungan antar pegawai yang kadang kurang baik yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang sering lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga menghambat pekerjaan pegawai lain dan menimbulkan konflik antar pegawai, selain itu kurangnya fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pekerjaan Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado.

Semangat kerja pegawai perlu mendapat perhatian, karena jika dibiarkan dapat berdampak pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dan terlambatnya ketercapaian tujuan yang diharapkan. Menurut Kusuma dan Sutanto (2018), peran semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai pendorong setiap pegawai untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik, sedangkan Hendri dan Rismansyah (2016) beranggapan bahwa produktivitas yang rendah tidak hanya terjadi karena tingkat kepuasan kerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu semangat kerja. Dari penelitian tersebut menjelaskan bagaimana Semangat kerja berpengaruh pada Kinerja dan Produktivitas yang akan membuat perusahaan semakin berkembang. Menurut Eriyanto, Sunaryo, dan Khoirul (2019) dan Tulung *et al* (2018), *human relation* antara pengurus dan anggota dalam menciptakan suatu *chemistry* yang berkaitan dengan situasi kerja serta para pengurus dapat diarahkan ke arah yang lebih produktif dalam bekerja. Fasilitas kerja sangat diperlukan untuk menjalankan setiap kegiatan dalam perusahaan tersebut dengan nyaman dan mudah sehingga setiap tugas dan tanggung jawab mereka dapat dilaksanakan dengan baik. Seperti yang diungkapkan Bakhtiar (2017) bahwa fasilitas kerja perlu diadaptasi untuk mendukung prestasi kerja pegawai. Kadang terdapat pegawai yang mempunyai pengalaman dan keterampilan. Maka sebaiknya perusahaan dapat memberi fasilitas kerja tertentu agar pegawai yang bersangkutan semakin terampil dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Pasaribu, Indarti dan Rifqi (2015), iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi keefektivitasan kinerja pegawainya. Iklim organisasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan selanjutnya menjadi faktor yang membantu keberhasilan sebuah perusahaan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi pengaruh:

1. *Human relation* terhadap semangat kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado
2. Fasilitas kerja terhadap semangat kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado
3. Iklim organisasi terhadap semangat kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado
4. *Human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

***Human Relation***

Mengenai *human relation*, Effendy (2009 : 48) memberikan pengertian *human relation* dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi keorganisasian (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

**Fasilitas Kerja**

Nitisemito (2001 : 65) mengemukakan fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Aluy *et al* (2016) Bary (2002 : 67) menyatakan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

**Iklim Organisasi**

Wirawan (2007 : 124) Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi yang bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat.

**Semangat Kerja**

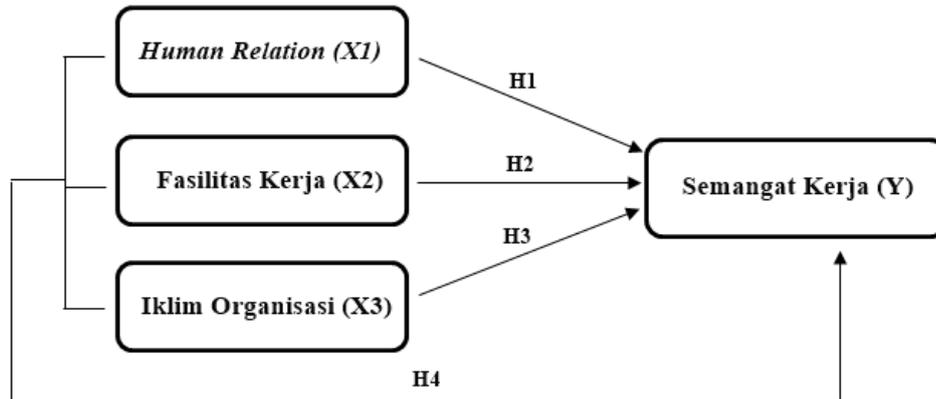
Nawawi (2011 : 122) mengemukakan semangat kerja adalah gejala psikologi baik berupa perasaan, sikap, suasana batin seseorang pada saat individu tersebut melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Penelitian Terdahulu**

Bakhtiar (2017) dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan semangat kerja di Bank Sumatera Utara (PT. SUMUT Bank) Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja fasilitas dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan untuk semangat karyawan di PT. SUMUT Bank-Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak sesuai dengan semangat kerja karyawan signifikan. lingkungan kerja dengan semangat karyawan adalah signifikan. fasilitas kerja dan lingkungan kerja memberikan efek positif dan signifikan pada semangat kerja karyawan.

Rahayu (2016) dengan judul hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja guru di smk negeri kecamatan ampek angkek kabupaten agam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan hubungan iklim organisasi dengan semangat kerja pengajar di SMK 1 Agam Kecamatan Ampek Angkek. Penelitian ini korelasional, yang menggambarkan hubungan organisasi iklim dengan semangat guru. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa iklim organisasi sangat mempengaruhi semangat kerja guru. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan semangat kerja guru. Artinya semakin baik iklim organisasi yang diciptakan sekolah maka semakin baik pula semangat kerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik iklim organisasi yang dilakukan maka semakin rendah semangat kerja guru. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Burhan Nurdin (2018) dengan judul pelaksanaan human relation oleh camat dalam mencapai semangat kerja pegawai di kantor kecamatan sindang barang kabupaten Cianjur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang obyektif mengenai pelaksanaan human relations yang dilakukan oleh camat sebagai salah satu upaya untuk mencapai semangat kerja pegawai. Disamping itu, untuk mengetahui faktor-faktor hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam pelaksanaan human relations, serta upaya-upaya apa yang dilakukan oleh Camat untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dalam pencapaian semangat kerja. Dengan melaksanakan fungsi human relations yang benar, maka pegawai merasa di hargai dan dihormati para pegawai akan merasa senang berada ditempat kerja, sehingga dapat mencapai semangat kerja pada kantor tersebut. Namun pelaksanaan human relations oleh Camat belum sepenuhnya menggunakan prinsip-prinsip human relations, sehingga semangat kerja pegawai di kantor Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur belum sepenuhnya tercapai secara.

**Kerangka Konseptual**

**Gambar 1. Model Penelitian**  
 Sumber: Model Penelitian, 2019

**Hipotesis**

- H1 : *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja  
 H2 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja  
 H3 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja  
 H4 : *Human Relatiom*, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

**Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Negeri Manado. Responden penelitian yaitu seluruh jumlah karyawan.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kejaksaan Negeri Manado yang berjumlah 48 orang. Menurut Arikunto (2012:104) menyebutkan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga jumlah sampel yang diambil berjumlah 48 orang.

**Metode Analisis Data****Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Sofyan dan Heri, 2009:81).

**Uji t dan uji f**

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas dimasukkan yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat sedangkan uji T digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

## Hasil Penelitian

### Profil Kejaksaan Negeri Manado

Kejaksaan Negeri Manado (KEJARI) Manado adalah kejaksaan yang berada di wilayah hukum Kejaksaan Tinggi (KEJATI) Sulawesi Utara. Kejaksaan Negeri Manado memiliki wilayah tugas di Kota Manado yang terletak di Jl. Pemuda, Sario Utara, Kota Manado. Kejaksaan Negeri Manado merupakan suatu lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kejaksaan Negeri Manado memiliki 48 orang pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian, antara lain: Sub-Bidang Pembinaan, Seksi Penanganan Pidana Umum, Seksi Penanganan Pidana Khusus, Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara dan Seksi Intelejen. Adapun dalam menjalankan tugas dan fungsinya ini, KEJARI Manado bekerja sama dengan lembaga penegak hukum lainnya seperti Pengadilan dan POLRI yang memiliki wilayah tugas yang sama, yaitu di Kota Manado.

## Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Sig.	Ket.
Human Relation	1	0,849	0.2787	0,000	Valid
	2	0,849	0.2787	0,000	Valid
	3	0,711	0.2787	0,000	Valid
	4	0,695	0.2787	0,000	Valid
	5	0,432	0.2787	0,000	Valid
Fasilitas Kerja	1	0,663	0.2787	0,000	Valid
	2	0,749	0.2787	0,000	Valid
	3	0,663	0.2787	0,000	Valid
	4	0,749	0.2787	0,000	Valid
	5	0,454	0.2787	0,000	Valid
Iklim Organisasi	1	0,860	0.2787	0,000	Valid
	2	0,592	0.2787	0,000	Valid
	3	0,860	0.2787	0,000	Valid
	4	0,634	0.2787	0,000	Valid
	5	0,469	0.2787	0,000	Valid
Semangat Kerja	1	0,638	0.2787	0,000	Valid
	2	0,642	0.2787	0,000	Valid
	3	0,610	0.2787	0,000	Valid
	4	0,665	0.2787	0,000	Valid
	5	0,581	0.2787	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Tabel 1 Dari hasil olahan data di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa keseluruhan dimensi variable memiliki r hitung > dari r tabel pada signifikan 5%. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian ini valid sehingga dapat digunakan dalam instrument penelitian.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Human Relation	0,742	Reliabel
2	Fasilitas Kerja	0,673	Reliabel
3	Iklim Organisasi	0,727	Reliabel
4	Semangat Kerja	0,604	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa, nilai reliabilitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner masing-masing variable >0.6. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner adalah reliable.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10,568	4,039
	<i>human relation</i>	,198	,124
	fasilitas kerja	,020	,148
	iklim organisasi	,302	,129

Sumber: Data Olahan, 2019

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10.568 + 0.198 X_1 + 0.020 X_2 + 0.302 X_3 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan variabel bebas (independen) *human relation* ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) semangat kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

**Tabel 4. Uji Simultan F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27,734	3	9,245	5,005	,005 <sup>b</sup>
Residual	81,266	44	1,847		
Total	109,000	47			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Fasilitas Kerja, *Human Relation*

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,568	4,039		2,616	,012
<i>human relation</i>	,198	,124	,238	1,602	,116
fasilitas kerja	,020	,148	,018	,135	,893
iklim organisasi	,302	,129	,346	2,350	,023

a. Dependent Variable : Semangat Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa *human relation* dan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada taraf signifikansi 5% = 2.015.

## Pembahasan

### *Human Relation* terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh *Human Relation* terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 0,116 > 0,05 dan nilai t hitung 1,602 < t tabel 2,015. Hal ini berarti bahwa *Human Relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja. Sehingga dikatakan bahwa *Human Relation* tidak terlalu mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai yang ada di Kejaksaan Negeri Manado.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Nurdin (2018) yaitu semangat seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh human relations yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Definisi yang mendukung adalah dari Effendy (2009 : 48) mengatakan *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh

seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

### **Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan bahwa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah sebesar  $0,893 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,135 < t$  tabel  $2,015$ . Sehingga dapat disimpulkan Fasilitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja. Sehingga dikatakan bahwa Fasilitas Kerja tidak terlalu mempengaruhi Semangat Kerja.

Hasil ini sejalan dengan dengan penelitian Bakhtiar (2017) yang mengatakan Fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Didukung dengan pernyataan Barry (2002:67) menyatakan fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

### **Iklm Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukkan pengaruh Perbaikan Secara Berkesinambungan (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah sebesar  $0,023 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,350 > t$  tabel  $2,015$ . Hal ini berarti bahwa Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Sehingga dikatakan bahwa Iklm Organisasi mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pasaribu, Indarti, dan Rifqi (2015) yang mengatakan adanya pengaruh variabel iklim organisasi signifikan berpengaruh terhadap semangat karyawan begitu juga dengan. Chandra dan Setiawan (2018), Rahayu (2016), Suwantono, Indrawati dan Hidayat (2019) dan Werang (2015) juga mendapatkan hasil yang sama dari penelitian yang mereka lakukan, yaitu Iklm Organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Newstorm dan Davis, (2016) menyatakan iklim kerja menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi individu yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau suatu pekerjaan.

### **Secara Simultan *Human Relation*, Fasilitas Kerja, Iklm Organisasi Terhadap Semangat Kerja**

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengujian simultan (F) menunjukkan pengaruh *human relation*, fasilitas kerja dan Iklm Organisasi secara simultan terhadap Semangat Kerja adalah sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai F hitung  $5,005 > F$  tabel  $2,81$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Human relation*, Fasilitas Kerja dan Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kejaksaan Negeri Manado.

Pengaruh *human relation*, fasilitas kerja, dan iklim organisasi secara simultan terhadap semangat kerja adalah sebesar 25%, sedangkan sisanya 75% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Dari hasil yang didapat *human relation*, Fasilitas Kerja dan Iklm Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado maka pegawai Kejaksaan Negeri Manado harus membangun hubungan yang baik antar pegawai serta agar pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam instansi, meningkatkan fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawai agar pegawai tidak menunda pekerjaan karena harus bergantian dalam menggunakan fasilitas yang ada, dapat menciptakan iklim kerja yang baik dalam Kejaksaan Negeri Manado dan menjadikan pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Iklm Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
4. *Human Relation*, Fasilitas Kerja dan Iklm Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

**Saran**

Saran yang dapat Saya berikan adalah

1. Karena iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja, maka penulis menyarankan agar pihak Kejaksaan Negeri Manado dapat memperhatikan setiap aspek yang meningkatkan iklim organisasi agar karyawan tetap semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Karena *human relation*, fasilitas kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja maka Pihak Kejaksaan Negeri Manado diharapkan selalu memperhatikan setiap aspek yang dapat meningkatkan semangat kerja agar pegawai mau lebih berupaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bakhtiar. 2017. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol. 2. No. 3. Oktober 2017. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/index/search>. Diakses pada 29 April 2019.
- Barry. 2002. *Human Resource Management*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Effendy, O. U. 2009. *Human Relation dan Publik Relation*. Edisi Kesembilan. Mandar Maju, Bandung.
- Eriyanto, A. W., Sunaryo, H., dan Khorul, M. 2019. Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang). *Jurnal UNISMA*. Vol. 08. No. 02. Februari 2019. [Http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/2202/2086](http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/2202/2086). Diakses pada 1 Mei 2019
- Hendri, E dan Rismansyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 13. No.1 April 2016. Hal. 1 – 15. <https://Jurnal.UnivpgrIPalembang.Ac.Id/Index.Php/Ekonomika/Article/View/2730/2541>. Diakses pada 2 Mei 2019
- Kusuma, L. P. dan Sutanto, J. E. 2018. Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*. Vol. 3, Nomor 4, Oktober 2018. <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Performa/Article/View/754/651>. Diakses pada 1 Mei 2019
- Nitisemito, A. S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nurdin, B. 2018. Pelaksanaan Human Relation Oleh Camat Dalam Mencapai Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sindang Barang Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*. No.1 Tahun XII Januari 2018. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia/article/view/39/17>. Diakses pada 2 Mei 2019.
- Pasaribu, S. P., Indarti, S., dan Rifqi, A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Multisarana Agro Lestari Pekanbaru. *Jurnal JOM UNRI*. Vol. 2 No 2 Oktober 2015. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/11536/11184>. Diakses 29 April 2019.

- Rahayu, S. 2016. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Semangat Kerja Guru Di Smk Negeri I Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol 4, No. 1 2016. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/5982/pdf>. Diakses pada 18 Juni 2019
- Stringer, R. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud. Chamber Effect. Upper Saddle River, NJ* : Prentice Hall.
- Suwantono, A., Indrawati, M., dan Hidayat. (2019). Analisis Kompetensi Guru Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Semangat Kerja Di Smk Negeri 2 Bojonegoro. *E-jurnal Mitra Pendidikan*. Vol. 3 No. 5 Mei 2019. Hal. 670-685. <http://e-jurnalmitrapendidikan.com/index.php/e-jmp/article/view/553>. Diakses pada 18 Juni 2019.
- Tulung, J. E. (2010). Global Determinants of Entry Mode Choice. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 25(2), 155-169.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Werang, B. R. 2015. Iklim Organisasi, Kepuasan, dan Semangat Kerja Guru SD Katolik di Kota Merauke Papua. *Jurnal UM*. No. 2 November 2015. Hal. 124-132. <http://journal2.um.ac.id/index.php/sd/article/view/1353/713>. Diakses pada 29 April 2019
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

