

Visionist

Volume 7, Nomor 1 – Maret 2018

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG
 **Achmad Husmardi, Defrizal dan Habbiburahman** 1 – 13

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HOME CREDIT INDONESIA CABANG LAMPUNG
 **Ariananda Desmaria, Iskandar Ali Alam dan M. Oktaviannur** 14 – 19

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN
 **Arif Rahman, Andala Rama Putra Barusman dan Iskandar Ali Alam** 20 – 26

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG
 **Muhammad Agung Syaputra, Marzuki Noor dan Iskandar Ali Alam** 27 – 35

PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN PROVINSI LAMPUNG
 **Sazli, Khomsahrial. R dan Zaidirina³** 36 – 46

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEMOHON PASPOR DI KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI) KALIANDA
 **Sri Vesvaningsih, Andala Rama Putra B dan Zaidirina** 47 – 53

ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR TEKNOLOGI BLUE CORE DI BANDAR LAMPUNG
 **Yayan Fitri, M. Yusuf S. Barusman dan Zaidirina** 54 – 62

STUDI KUALITATIF LOYALITAS NASABAH BANK EKONOMI RAHARJA Tbk BANDAR LAMPUNG
 **Yeni Hermawanto, M Yusuf S Barusman dan Iskandar Ali Alam** 63 – 73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 7, Nomor 1 - Maret 2018

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua) Sri
Utami Kuntjoro Sinung
Hendratno Agus
Wahyudi Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-
789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung

Sazli¹, Khomsahrial. R², Zaidirina³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Rendahnya semangat kerja pegawai adalah fakta dilapangan berdasarkan hasil observasi penulis indikasi yang menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung adalah masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Setiap pegawai, apapun latar belakangnya, memiliki kesamaan yang mendasar, ingin diakui, dihargai, dan dihormati. Namun kebutuhan ini sering terlupakan begitu saja. Banyak pimpinan yang masih beranggapan bahwa orang hanya termotivasi uang.

Mereka tidak menyadari, nilai uang hanya bertahan sampai uang itu habis dibelanjakan.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional.

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 11,070 dengan tingkat signifikan 0,000. karena probability atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel semangat kerja pegawai dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "Kehadiran dan penyelesaian kerja" dalam kategori "Cukup Baik"

Kata Kunci : Komunikasi, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja.

Pendahuluan

Faktor yang tidak bisa diabaikan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai adalah komunikasi, hal ini mengingat karena organisasi terdiri dari personil yang saling bekerja sama, saling berhubungan, beraksi, berinteraksi dan berkomunikasi dalam berbagai tugas organisasional yang ada dalam suatu organisasi diantaranya untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian halnya dengan Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu tidak lepas dari peran "komunikasi" yang efektif. Namun fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan observasi penulis terjadi kesenjangan atau hubungan komunikasi yang kurang harmonis pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung dengan kata lain komunikasi internal kurang berjalan efektif. Salah satu contoh indikasi yang menunjukkan kurang efektifnya komunikasi pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung adalah kurang terjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis baik antara atasan dan bawahan maupun antara sesama bawahan. Pimpinan bersikap kurang memperhatikan kegiatan bawahan, melalui wawancara bebas dengan para pegawai, pegawai merasa kurang nyaman dan kaku dalam melakukan komunikasi ke atas dengan pimpinan, karena pimpinan terkesan bersikap kurang kooperatif dan kurang memiliki sikap empati terhadap bawahan, pimpinan kurang memberikan bimbingan, instruksi, arahan pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja digolongkan sebagai lingkungan kerja fisik seperti, ketersediaannya fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai, tersediannya fasilitas kerja yang mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja fasilitas kerja yang tidak memadai dan mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga semangat kerja pegawai tersebut akan rendah. Berdasarkan observasi penulis, fasilitas kerja pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung kurang memadai dan layak pakai.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung.

Semangat Kerja

Secara konseptual, Nitisemito (2002) merumuskan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu Hasibuan (2006) berpendapat semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta bersemangat untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, dengan semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Lebih lanjut menurut Anwar (2007) semangat kerja sebagai salah satu kejiwaan kerja dan keinginan untuk mempunyai hasil kerja

Pengertian Komunikasi

Devito (1997) menyatakan komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.

Redding dan Sanborn (1996) mengemukakan komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks, meliputi komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada didalam suatu organisasi meliputi komunikasi vertikal dari atas ke bawah (*downward*) maupun komunikasi dari bawah ke atas (*upward*) dan komunikasi horisontal diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya dalam suatu organisasi. (Goldhaber, 2003).

Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2005), korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya berfungsi dalam suatu lingkungan.

Selanjutnya Pace dan Faules dalam Mulyana (2005), menyebutkan bahwa komunikasi organisasi terjadi kapanpun sedikit-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi menafsirkan suatu pertunjukan. Karena fokus kita adalah komunikasi di antara anggota-anggota suatu organisasi, analisis komunikasi organisasi menyangkut penelaahan atas banyak interaksi yang terjadi secara simultan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja digolongkan sebagai lingkungan kerja fisik, menurut Kussriyanto (1991), Iskandar dan Monica (2015), ketersediaan fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang pegawai, tersedianya fasilitas kerja yang mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak fasilitas kerja memadai dan mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu adanya fasilitas kerja yang memadai. Menurut Husnan (2002), "fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai akan bekerja lebih produktif, dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi

Hipotesis

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung

3. Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung

Metodologi

Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional adalah suatu metode yang menjelaskan keterkaitan 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dan kebenarannya menggunakan uji hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Hadi (2006:150) yang dimaksud populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Maka jelaslah yang dimaksud dengan populasi adalah sejumlah individu yang akan dijadikan subyek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung yang berjumlah 114 orang.

2. Sampel

Menurut Hadi (2006) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2001), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka didapati besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 atau 36,80% orang pegawai pada Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah mengadakan penelitian langsung dengan cara pengamatan kepada objek penelitian untuk memperoleh data-data Informatika yang akurat, digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung seperti keadaan pegawai, profil lokasi penelitian dan lain sebagainya

2. Kuisisioner

Teknik Kuisisioner adalah mengumpulkan data dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan metode observasi dan kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dengan menggunakan metode observasi. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Bina Marga Provinsi Lampung.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:160), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Nilai Validitas

X = Total Item Variabel X

Y = Total Item Variabel Y

Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka pertanyaan valid dan jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan.

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yang diangkat yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2009), Deskripsi data variabel penelitian ini didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan:

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Sugiyono, 2009: 127)

Analisis Kuantitatif

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Linier Ganda
2. Korelasi (r)
3. Determinasi (r^2)
4. Pengujian Hipotesis
 - a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan
 - b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas

Hasil perhitungan validitas pada variabel budaya organisasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	67.97	24.930	.764	.775
Item2	67.23	21.357	.595	.784
Item3	67.97	24.930	.764	.775
Item4	67.97	25.275	.321	.818
Item5	67.10	22.576	.594	.788
Item6	66.93	22.685	.562	.790
Item7	67.00	24.414	.392	.810
Item8	67.03	21.757	.667	.782
Item9	66.90	20.438	.617	.781
Item10	67.10	19.955	.798	.767

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang Komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	64.07	22.685	.389	.732
Item2	64.03	19.895	.314	.679
Item3	64.87	19.430	.361	.666
Item4	64.87	19.706	.397	.672
Item5	64.80	18.993	.481	.656
Item6	64.70	18.631	.354	.678
Item7	64.60	17.214	.402	.655
Item8	64.93	18.892	.484	.655
Item9	64.83	19.454	.305	.670
Item10	64.90	19.334	.380	.664

Berdasarkan hasil uji Validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang fasilitas kerja dinyatakan valid.

Tabel 3, Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	56.50	18.741	.546	.755
Item2	56.13	19.706	.357	.779
Item3	56.60	19.834	.404	.767
Item4	56.50	19.914	.351	.795
Item5	56.50	18.741	.546	.755
Item6	56.50	18.741	.546	.755
Item7	56.67	20.575	.321	.778
Item8	56.20	20.097	.546	.782
Item9	56.00	20.000	.359	.777
Item10	56.50	18.741	.546	.755

Berdasarkan hasil uji validitas diatas yang dilihat dari kolom *Corrected item-total correlation* jika di konsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 5%=0,295 ternyata r hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian semua item pertanyaan tentang semangat kerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Komunikasi sebesar 0,804 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha fasilitas kerja sebesar 0,766 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha semangat kerja pegawai sebesar 0,752 dan kesimpulannya kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha nya >0,60. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

*Analisis Data**Analisis Data Kualitatif*1. **Analisis Variabel Semangat Kerja Pegawai (Variabel Terikat Y)****Tabel 7. Penilaian Per Indikator Variabel Semangat Kerja Pegawai**

No	Indikator	\bar{Y}	Kategori
1	Prestasi kerja	3,1	Cukup Baik
2	Kuantitas kerja	3,2	Cukup Baik
3	Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi	3,3	Cukup Baik
4	Kehadiran dan penyelesaian kerja	3,0	Cukup Baik
5	Tanggungjawab	3,4	Baik
6	Kepribadian dan sikap	3,6	Baik
	Rata-Rata	3,3	Cukup Baik

Data diolah, 2015

Berdasarkan kriteria penilaian per indikator semangat kerja pegawai diatas didapat indikator kepribadian dan sikap yang paling dominan tinggi dengan kategori “Baik” dan total rata-rata 3,6 sedangkan indikator kehadiran dan penyelesaian kerja yang cenderung terkecil dengan kategori “Cukup Baik” dan total 3,0 Jadi dapat diketahui bahwa masalah kehadiran dan penyelesaian kerja atau tingkat kedisiplinan pegawai perlu lebih ditingkatkan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Nitisemito (2002:65) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2. **Analisis Variabel Komunikasi****Tabel 8. Penilaian Per Indikator Variabel Komunikasi**

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Menciptakan komunikasi yang efektif	2,8	Cukup Baik
2	Pengembangan sikap empati	2,9	Cukup Baik
3	Komunikasi yang berkaitan dengan Tugas	4,2	Sangat Baik
4	Komunikasi yang berkaitan dengan karir	3,8	Baik
5	Komunikasi antar pegawai	2,4	Buruk
	Rata-Rata	3,2	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan kriteria penilaian per indikator variabel komunikasi internal diatas didapat indikator “komunikasi yang berkaitan dengan tugas” yang paling dominan tinggi dengan kategori “Sangat Baik” dan total rata-rata 4,2, sedangkan indikator “komunikasi antar pegawai” yang cenderung terkecil dengan kategori “Buruk” dan total rata-rata 2,4, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kurang terjalin hubungan komunikasi yang harmonis diantara

pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung, hal tersebut sesuai dengan observasi awal penulis, yang diketahui bahwa kurang terjalin hubungan kerjasama maupun komunikasi antara pegawai pada masing-masing bidang.

3. Analisis Variabel Fasilitas

Tabel 9. Penilaian Per Indikator Variabel Fasilitas Kerja

No	Indikator	\bar{X}	Kategori
1	Peralatan kantor yang memadai	2,5	Buruk
2	Ruang kerja yang nyaman	3,3	Cukup Baik
3	Gedung kantor yang memadai	3,7	Baik
	Rata-Rata	3,2	Cukup Baik

Sumber : Data Diolah,2015

Berdasarkan penilaian per indikator variabel fasilitas kerja diatas didapat indikator “Gedung kantor yang memadai” yang paling tinggi dengan kategori “Baik” dan total rata-rata 3,7. sedangkan indikator “Peralatan kantor yang memadai” cenderung terkecil pada kategori “Buruk” dan total total rata-rata 2,5. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah fasilitas kerja terutama peralatan kantor di Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung perlu lebih mendapatkan perhatian yang serius.

Analisis Data Kuantitatif

1. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Tabel 10. Koefisien Korelasi Secara Parsial

Correlations		Komunikasi	Fasilitas kerja	Semangat kerja pegawai
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.272	.573**
	Sig. (2-tailed)		.114	.000
	N	53	53	53
Fasilitas kerja	Pearson Correlation	.272	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.114		.000
	N	53	53	53
Semangat kerja pegawai	Pearson Correlation	.573**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Koefisien korelasi atau hubungan X_1 dengan Y

Koefisien korelasi komunikasi dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung sebesar 0,573 artinya hubungan antar kedua variabel dalam kategori “cukup tinggi” berada pada interval (0,401 s/d 0,600) dan arah korelasi (+) berarti jika Komunikasi efektif maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika Komunikasi kurang efektif maka semangat kerja pegawai juga akan menurun

b. Koefisien korelasi atau hubungan X_2 dengan Y

Koefisien korelasi fasilitas kerja dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung sebesar 0,627 artinya hubungan antar kedua variabel dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+) berarti jika fasilitas kerja meningkat maka semangat kerja pegawai juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika fasilitas kerja menurun maka semangat kerja pegawai juga akan menurun

2. Koefisien korelasi secara simultan atau hubungan X_1 dan X_2 dengan Y secara bersama-sama

Tabel 11. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.754^a	.568	.541		2.594

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Komunikasi

Koefisien korelasi atau hubungan X₁ dan X₂ dengan Y

Korelasi komunikasi dan fasilitas kerja dengan semangat kerja pegawai sebesar 0,754 artinya hubungan antar ketiga variabel dalam kategori “ tinggi” berada pada interval (0,601 s/d 0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika komunikasi dan fasilitas kerja kategori baik maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan sebaliknya jika Komunikasi dan fasilitas kerja tidak baik maka akan berakibat menurunnya semangat kerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi Secara Parsial

Tabel 12. Koefisien Determinasi X₁ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.573^a	.328	.308		3.185

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

KP = r² x 100%

Koefisien Penentu (KP) = r² = 0,573 x 0,573 = 0,328

0,328 x 100% = 32,8%. Jadi besarnya pengaruh Komunikasi terhadap semangat kerja pegawai sebesar 32,8%.

Tabel 13. Koefisien Determinasi X₂ terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.627^a	.393	.375		3.028

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja

KP = r² x 100%

Koefisien Penentu (KP) = r² = 0,627 x 0,627 = 0,393

0,393 x 100% = 39,3% Jadi besarnya pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 39,3%

4. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 14. Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.754^a	.568	.541		2.594

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Komunikasi

KP = r² x 100%

Koefisien Determinasi (KD) = R² = 0,754 x 0,754 = 0,568

0,568 x 100% = 56,8%. Jadi besarnya pengaruh Komunikasi dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti kepemimpinan, motivasi kerja, perilaku organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.

5. Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.430	4.748		.722	.476
Komunikasi	.411	.148	.377	2.777	.010
Fasilitas kerja	.576	.149	.525	3.867	.001

a. Dependent Variabel: Semangat kerja pegawai

Interpretasi

Y = α + β₁ X₁ + β₂ X₂ + Et

Y = 3,430 + 0,411 X₁ + 0,576 X₂

1. α 3,430 mempunyai makna

Jika komunikasi dan fasilitas kerja tetap dan tidak dilakukan maka kinerja pegawai sebesar 3,430 persen.

2. $\beta_1 = 0,411$ mempunyai makna

Jika komunikasi ditingkatkan sebesar satu-satuan dan fasilitas kerja tetap maka semangat kerja pegawai meningkat sebesar 0,411 persen.

3. $\beta_2 = 0,576$ mempunyai makna

Jika fasilitas kerja ditingkatkan sebesar satu-satuan dan Komunikasi tetap maka semangat kerja pegawai meningkat sebesar 0,576 persen.

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel fasilitas kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung

6. Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 16. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.430	4.748		.722	.476
Komunikasi	.411	.148	.377	2.777	.010
Fasilitas kerja	.576	.149	.525	3.867	.001

a. Dependent Variabel: Semangat kerja pegawai

- a. Uji Hipotesis komunikasi terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel komunikasi sebesar 2,777 dengan tingkat signifikan 0,010, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dengan demikian Hipotesis pertama, "Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung", diterima.

- b. Uji Hipotesis fasilitas kerja terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel fasilitas kerja sebesar 3,867 dengan tingkat signifikan 0,001, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka fasilitas kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dengan demikian Hipotesis kedua "Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung", diterima.

7. Uji Hipotesis Secara Simultan :Anova

Tabel 17. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.066	2	377.533	11.070	.000^a
	Residual	668.313	50	12.151		
	Total	1423.379	52			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas kerja, Komunikasi

b. Dependent Variabel: Semangat kerja pegawai

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 11,070 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis ketiga "Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung." diterima.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel komunikasi dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "komunikasi antar pegawai" dalam kategori "Buruk"
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian

bahwa variabel fasilitas kerja dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "Peralatan kantor yang memadai" dalam kategori "Buruk"

3. Komunikasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung. Secara keseluruhan responden memberikan penilaian bahwa variabel semangat kerja pegawai dalam kategori "Cukup Baik" dan indikator terendah adalah "Kehadiran dan penyelesaian kerja" dalam kategori "Cukup Baik"

Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penilaian variabel komunikasi indikator "Komunikasi antar pegawai" yang terkecil dibandingkan dengan indikator yang lain. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah komunikasi antara pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi, hendaknya antara pegawai hendaknya saling berinteraksi, menjaga solidaritas dan saling bekerjasama menyelesaikan pekerjaan kantor dan dalam rangka memajukan organisasi, adapun solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengefektifkan frekuensi sharing, diskusi, rapat atau dengar pendapat antar pegawai, dengan demikian diharapkan antara pegawai dapat terjalin komunikasi yang harmonis
2. Berdasarkan kriteria penilaian per indikator fasilitas kerja didapat "Peralatan kantor yang memadai" yang terkecil dibandingkan indikator lain, hendaknya Dinas Pengairan dan Pemukiman Provinsi Lampung meningkatkan lagi masalah pemenuhan fasilitas kerja, yang memadai dan layak pakai, sehingga diharapkan dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan kantor.
3. Berdasarkan hasil penilaian per indikator semangat kerja pegawai didapat indikator "Kehadiran dan penyelesaian kerja" yang terkecil dibandingkan dengan indikator. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa masalah disiplin kerja pegawai perlu lebih ditingkatkan. Hendaknya atasan memberikan sanksi yang tegas dan tidak memihak, serta proporsional bagi pegawai yang melanggar ketentuan jam kantor yang berlaku, meningkatkan frekuensi pengawasan, meminta laporan hasil kerja pegawai baik dalam bentuk lisan maupun tulisan, dengan demikian diharapkan disiplin pegawai dapat lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Alfred, 2001, *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek..* PT. Ganudra Pustaka Utama, Jakarta
- Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama
- Arep Tanjung, 2004, *Komunikasi Antar Pribadi*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti
- Darmodiharjo Darji, 2007. *Manajemen Lingkungan Organisasi*. Jakarta.Pustaka Indah
- Devito, 1997, *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Yogyakarta,BPFE UGM
- Goldhaber, 2003. *Komunikasi dan Interaksi*, Bandung. PT Balai Bahasa
- Harold D. Laswel, 2001 *Komunikasi dan Interaksi*, Bandung , PT Balai Bahasa
- Hasley, 2001, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian.*, Gunung Agung, Jakarta
- Husnan 2002, *Lingkungan kerja berbasis Kompetensi*. Bandung. Bina Pustaka
- Khomsahrial Romli, 2014, *Komunikasii Organisasi Lengkap*, Jakarta.Grasindo
- Kussriyanto 1991, *Iklim Organisasi dan Dampaknya*. Rajawali. Bandung.

- Malayu Hasibuan 2006, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Gunung Agung, Jakarta.
- Malayu Hasibuan., SP 1996,. Manajemen sumber daya manusia: dasar kunci keberhasilan. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Mulyono 2001, Sarana kerja Lingkungan Fisik Kerja, Jakarta, Rajawali perdana
- NitiseMITO Alex S., 2002. Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pace, 2002, Komunikasi Organisasi. Balai Bahasa Montana , Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Panuju, 2001, Komunikasi Manajemen, Jakarta, Pioner
- Redding,1996,Teori Komunikasi 1 dan 2, Yogyakarta,Kanisius
- Saefullah, 2005, Etika Komunikasi Kantor, Bandung, Citra Inti Megah
- Sedarmayanti 2001, Organisasi Perkantoran dan Motivasi.. PT. Ganudra Pustaka Utama, Bandung
- Sendjaja, 1994, Komunikasi Manajemen, Jakarta, Pioner.
- Suharsini Arikunto, 2001, Metode Penelitian Statistik, Jakarta, Grasindo
- Sumartono,2003,Perilaku Organisasi Edisi12, Jakarta,Salemba Empat
- Sunarjo, 1995, Tips Membangun sistem komunikasi yang efektif. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Hadi, 2006, Metode Penelitian Survey, Surabaya, Usaha Nasional
- Wursanto, I.G. 2005. Manajemen Kepegawaian. Kanisius, Yogyakarta.
- Zainun,2001, Kebijakan kinerja organisasi. Elek Media Komputindo, Jakarta.