

PENGEMBANGAN PEGAWAI, KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULELENG

Ni Ketut Adi Mekarsari¹ mekarsariunipas@yahoo.com ,

I Gde Made Metera² metera.made@gmail.com

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Singaraja

Abstrak

Penelitian ini merupakan bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan berkonsentrasi pada pengaruh pengembangan pegawai, komunikasi, terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengembangan pegawai dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai. (2) Untuk mengetahui pengembangan pegawai dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai. (3) Untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Hasil Pengujian hipotesis dengan Uji t (Parsial) diperoleh bahwa pengembangan pegawai dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, hal ini diketahui bahwa semua nilai signifikansi variabel bebas yaitu signifikansi pengembangan pegawai ($0,000 < 0,05$) dan komunikasi ($0,001 < 0,005$) lebih kecil dari 0,05, sedangkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Hal ini diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan hasil uji Dominan menunjukkan bahwa pengembangan pegawai lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: Pengembangan Pegawai, Komunikasi dan Semangat Kerja.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan, dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut yang nantinya berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Dapat dibayangkan apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang

¹ Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIPAS

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIPAS

kurang baik kualitasnya, dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian pada intinya tantangan-tantangan maupun peluang-peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi, Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan PNS yang memiliki kompetensi dan berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu, seorang PNS dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, adil dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik. Hal di atas sesuai dengan tuntunan nasional dan tantangan global, bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Ini terjadi karena sifat hakikat pekerjaan dan organisasi modern mulai berubah. Pekerjaan mulai berubah dari pekerjaan yang berbasis pengetahuan dan kebutuhan sumber daya manusia juga berubah ke arah pekerja yang berpengetahuan. Karena itu, tugas pekerjaan yang bersifat sederhana dan rutin mulai diganti pada pekerjaan yang menekankan pada inovasi dan perhatian. Keahlian dan keterampilan tunggal mulai ditinggalkan diganti dengan profesionalisasi dengan ketrampilan ganda, disamping itu penugasan yang bersifat individual mulai berubah menjadi pekerjaan tim. Untuk menghadapi tantangan global tersebut,

maka salah satu upaya guna membangun PNS profesional dan peningkatan kompetensinya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Kondisi tersebut dapat diimplementasikan dengan baik jika setiap pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng memiliki komitmen, dan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks ini setiap pegawai dituntut bekerja maksimal sesuai dengan potensi dan bidang tugas masing-masing. Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng diperhadapkan pada berbagai masalah di mana salah satu persoalan yang terjadi adalah terkait dengan pelayanan administrasi yang belum berjalan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan yang disampaikan oleh masyarakat kepada aparat pemerintah. Adanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng untuk jenjang karier pegawai di masa depan, namun belum semua pegawai bisa mengikuti kegiatan pelatihan dan pendidikan tersebut dikarenakan persyaratan pendidikan.

Semangat kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dapat dilihat dari sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, selain itu dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya,

Komunikasi pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng timbal balik dan searah berlangsung dengan baik sehingga komunikasi menjadi dinamis, namun kadangkala mengenai komunikasi mendatar yang meliputi musyawarah dan penyelenggaraan rapat secara tidak langsung dapat memengaruhi semangat kerja pegawai karena menimbulkan pertanyaan di benak masing-masing pegawai, pada dasarnya musyawarah ini salah satu bentuk kerjasama dalam organisasi dan biasanya komunikasi yang meningkatkan kerjasama maka akan menimbulkan suatu gairah dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, apakah pengembangan pegawai dan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas

Pariwisata Kabupaten Buleleng, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengembangan Pegawai, Komunikasi dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut:

- 1) Apakah Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
- 2) Apakah Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
- 3) Variabel manakah yang lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 2) Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 3) Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

B. Landasan Teoretis

1. Semangat kerja

1) Definisi Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006 : 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Malayu (2002 : 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam

mengejar tujuan bersama. Pendapat Purwanto (2013: 83) bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992 : 67).

2) Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (1992), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

- (1) Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
- (2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- (3) Tanggung Jawab, seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- (4) Kegairahan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja pegawai meningkat

- (5) Hubungan Yang Harmonis sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang menganggap rekan kerja itu sebagai keluarga, sehingga mampu menyelesaikan kerja dengan baik dan menghormati serta menghargai satu dengan yang lainnya.

2 Pengembangan Pegawai

1) Definisi Pengembangan Pegawai

Pengembangan Pegawai merupakan salah satu tujuan dari pemerintah atau organisasi agar dapat memperoleh tenaga yang terampil dan handal dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang bertujuan untuk memajukan karier pengetahuan dan kemampuan seseorang pegawai.

Menurut Hasibuan (2008 ; 69) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat merubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan umum maupun kemampuannya.

2) Indikator Pengembangan Pegawai

Pengembangan merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan menurut Riva'i (2003) adalah sebagai berikut :

- (1) Kebutuhan karier.
- (2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril,
- (3) Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja
- (4) Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai
- (5) Perlakuan yang adil dalam berkarier,

- (6) Informasi karier memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan. untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.
- (7) Promosi, memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
- (8) Mutasi, memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.
- (9) Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat, penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Pengembangan tenaga kerja, memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

3. Komunikasi

1) Definisi Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan memengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri.

Menurut Rogers dalam Cangara (2002 ; 19) komunikasi adalah proses suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Menurut Hovland, Janis dan Kelley dalam Arni Muhammad (2004 : 2), bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya secara verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat/informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya.

Proses komunikasi dapat terjadi dalam situasi berbeda-beda. Namun demikian terdapat unsur-unsur tertentu yang di dalamnya merupakan persyaratan terjadinya komunikasi.

2) Indikator-Indikator Komunikasi

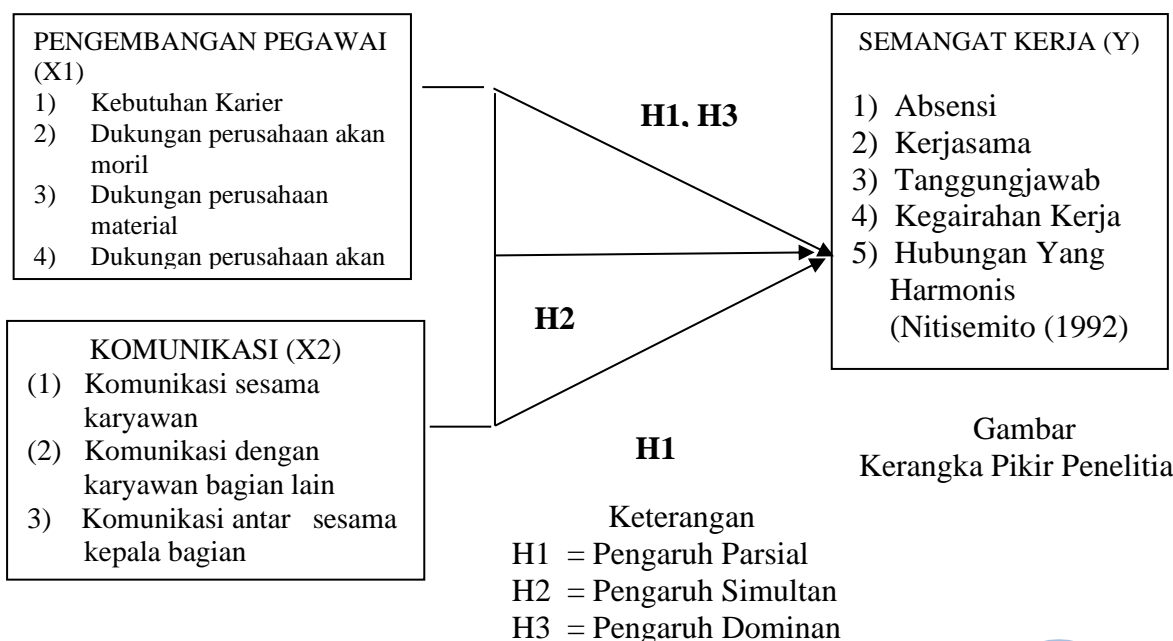
Menurut (Uchjana: 2001) dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu

- (1) Komunikasi sesama karyawan, dapat berkomunikasi dengan sesama pegawai di bagian yang sama.
- (2) Komunikasi dengan karyawan bagian lain, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan bila diperlukan dengan bagian lain
- (3) Komunikasi antar sesama kepala bagian, kepala bagian selalu koordinasi dengan kepala bagian lain untuk berkoordinasi masalah pekerjaan dalam pertemuan sosial.
- (4) Koordinasi pimpinan dengan karyawan, pimpinan memberikan arahan kepada bawahannya jika ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan.

4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian teori, rumusan masalah di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian. Pengembangan Pegawai, Komunikasi merupakan variabel bebas yang akan berpengaruh terhadap Semangat Kerja merupakan variabel terikat pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pikir Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai bukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2008 : 93).

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 2) Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel pengembangan pegawai lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

C. Metode Penelitian

1. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng yang berjumlah 59 orang. Sampel jumlah responden adalah berjumlah 58 responden tidak termasuk Kepala Dinas, sehingga populasi langsung sebagai sampel.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang memengaruhi variabel yang lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah/dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dalam mengambil keputusan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1). Analisis Kuantitatif

Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi : Uji Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Linier Berganda , Koefisien Determinasi, Analisis Regresi Linier Berganda, Pengujian Hipotesis, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Uji Dominan

2) Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif Kualitatif ini digunakan untuk menggambarkan atau menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) maupun hasil wawancara. Dalam hal ini, hasil analisis menjelaskan suatu kondisi, proses, karakteristik dari suatu variabel, serta memberikan interpretasi dari data tersebut. Teknik ini digunakan untuk mengungkap mengenai gambaran Pengembangan Pegawai, Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

D Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas menggunakan bantuan program SPSS versi 20.0 untuk mengetahui nilai *pearson product moment* dari masing-masing item pertanyaan dapat dilihat sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Simpulan
Pengembangan Pegawai			
X1.1	0,826	0,30	Valid
X1.2	0,793	0,30	Valid
X1.3	0,821	0,30	Valid
X1.4	0,572	0,30	Valid
X1.5	0,695	0,30	Valid
X1.6	0,836	0,30	Valid
X1.7	0,836	0,30	Valid
Komunikasi			
X2.1	0,905	0,30	Valid
X2.2	0,890	0,30	Valid
X2.3	0,894	0,30	Valid
X2.4	0,676	0,30	Valid
Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Simpulan
Y.1	0,754	0,30	Valid
Y.2	0,846	0,30	Valid
Y.3	0,856	0,30	Valid
Y.4	0,835	0,30	Valid
Y.5	0,780	0,30	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa total korelasi pada masing-masing item pernyataan pada semua variabel bebas yaitu pengembangan pegawai, komunikasi dan variabel terikat yaitu semangat kerja bernilai di atas 0,30 sehingga kuesioner bersifat valid. Hal ini menunjukkan kuesioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Hasil Uji Reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Nilai Batas	Keterangan
Pengembangan Pegawai (X1)	0,885	7	0,60	<i>Reliabel</i>
Komunikasi (X2)	0,864	4	0,60	<i>Reliabel</i>
Semangat Kerja (Y)	0,867	5	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada di bawah ini.

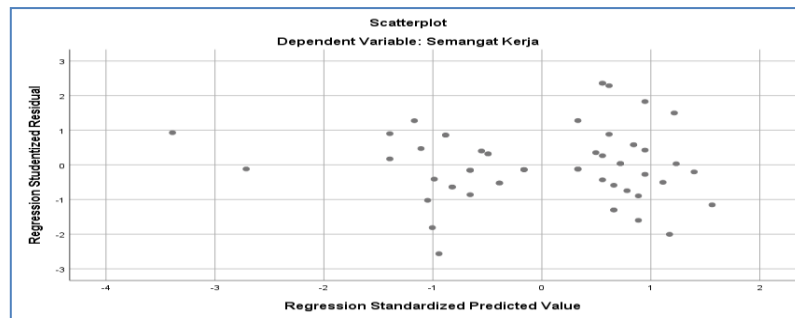
Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Pegawai	.504	1.986
	Komunikasi	.504	1.986

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data dengan SPSS 20,0 Tahun 2023

2) Uji Heteroskedastisitas

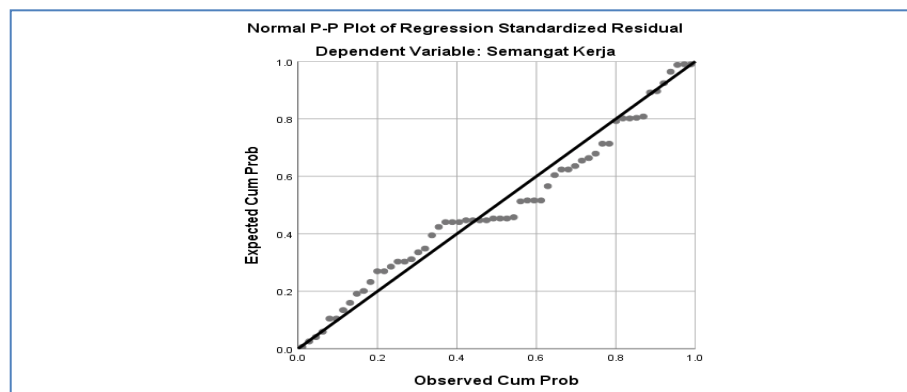


Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1 di atas, Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3) Uji Normalitas

. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

4. Hasil Analisis Data Kuantitatif

1) Analisis Korelasi Linier Berganda

Nilai koefisien korelasi linier berganda hasil analisis data dengan bantuan program SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Korelasi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.645	1.451
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Pegawai				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

2) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.645	1.451
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Pegawai				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai dan komunikasi berpengaruh sebesar 65,8% ($R^2 \times 100\%$) terhadap semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, sedangkan sisanya sebesar 34,2% ($100\% - 65,8\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini.

3). Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis regresi linier berganda di mana akan diuji secara empirik untuk mencari pengaruh fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.946	1.630		2.420	.019
	Pengembangan Pegawai	.326	.072	.501	4.510	.000
	Komunikasi	.446	.132	.375	3.377	.001

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan hasil dari *coefficients*^a pada tabel 5.10 di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja
X1 = Pengembangan Pegawai
X2 = Komunikasi
b1, b2 = Koefisien garis regresi

nilai sebagai berikut: $(Y) = 3,946 + 0,326 X_1 + 0,446 X_2$

- 1) Konstanta (α) = 3,946 apabila pengembangan pegawai dan komunikasi ditiadakan maka semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng sebesar 3,946 satuan.
- 2) Koefisien pengembangan pegawai (X1) memberikan nilai sebesar 0,326 yang berarti bahwa jika pengembangan pegawai ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 satuan.
- 3) Koefisien komunikasi (X2) memberikan nilai sebesar 0,446 yang berarti bahwa jika komunikasi ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap maka semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 satuan.

4) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t-test dan uji F. Uji t-test digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sedangkan uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

(1) Hasil Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.946	1.630		2.420	.019
Pengembangan Pegawai	.326	.072	.501	4.510	.000
Komunikasi	.446	.132	.375	3.377	.001

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel pengembangan pegawai dengan nilai *Sig.* yaitu 0,000 dan variabel komunikasi nilai *Sig.* yaitu 0,001. Dapat disimpulkan bahwa taraf signifikansi pengembangan pegawai ($0,000 < 0,05$) dan komunikasi ($0,001 < 0,005$) lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan secara parsial Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dan hipotesis pertama dapat diterima.

(2) Hasil Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan) berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS versi 20,0 pada tabel Anova dapat dilihat dalam tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.619	2	111.309	52.838	.000 ^b
	Residual	115.864	55	2.107		
	Total	338.483	57			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengembangan Pegawai

Berdasarkan tabel 8 di atas, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan

bahwa secara simultan Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dan hipotesis kedua dapat diterima.

(3) Hasil Uji Dominan

Hasil olahan dengan program SPSS versi 20.0 hasil uji dominan dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Dominan

VARIABEL		<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1	Pengembangan Pegawai	.501
2	Komunikasi	.375

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel pengembangan pegawai yaitu 0,501 dan variabel komunikasi yaitu 0,375. Sesuai dengan hasil tersebut, dapat dilihat nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar yakni pada variabel pengembangan pegawai yang memiliki arti bahwa variabel pengembangan pegawai lebih dominan berpengaruh terhadap semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dan hipotesis ketiga dapat diterima.

E Penutup

1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1). Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

- 2) Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 3) Variabel pengembangan pegawai lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Melihat besarnya pengaruh variabel pengembangan pegawai dan untuk dipertahankan serta ditingkatkan. Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan dan ikut serta melaksanakannya dan hubungan yang harmonis antar pegawai, guna tercapainya kinerja pegawai yang optimal.
- 2) Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan agar dapat melihat variabel lain, sehingga dapat memperluas wawasan dengan menggunakan metode dan subjek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, cetakan kedua belas, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- As' ad, M 1991. *Psikologi Industri : Seni Ilmu SDM*. Yogya : Liberti.
- Dajan, Anto, 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1 dan 2. LP3ES. Jakarta
- Dety Novita Sari. 2006. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Semarang Tahun 2005.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Hasan, T. Muhammad. 2002. *Dinamika Kehidupan Religius*, Lista Fariska Putra, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Indriati Tutik. (2005). Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Grobogan.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi 9. Jakarta. Ghalia Indonesia

- Robbins, 1998. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- , Stephen P., 2005. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Ikhsan)*. Jilid I dan II Galia, Indonesia, Jakarta.
- , Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan)*. Jakarta: PT. INDEKS.
- Saparaus, K. 2008. *Pemerintah Berbasis Meritokrasi; Hati Beriman*. Majalah Warga Kota Salatiga, Vol.2 No.5
- Siagian, Sondang P, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan effendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta.LP3ES.
- Suprianto, John. 1994. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta. PT.Gramedia
- Stonner, James A.F, 1996. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UII Press
- Tangkilisan, Hessel Nogi S., 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.