

ABSTRAK

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

I PUTU ANGGA MARANTIKA⁽¹⁾
Anggamarantika539@gmail.com

⁽¹⁾Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng yang beralamat di jalan Kartini No. 6 Singaraja-Bali. 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 hiptesis dengan Uji t (Parsial) diperoleh bahwa pengembangan pegawai dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, Hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa pengembangan pegawai dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng, 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.

I. PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar, dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

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 geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh *outcome* yang lebih. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. 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).

Langkah pembinaan tersebut diperlukan oleh lembaga pemerintahan dikarenakan tingkat kepuasan yang diterima oleh pengguna layanan tentunya akan terus berubah seiring dengan baiknya tingkat pendidikan. Sesuai dengan hal tersebut, maka dapat ditampilkan data mengenai tingkat pendidikan pegawai sebagai berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan PNS Dinas Pariwisata
Kabupaten Buleleng Tahun 2022

PNS (Orang)	PNS (orang)	Persentase (%)
S3	-	-
S2	4	7,84
S1	20	39,22
DIII	3	5,88
DII	-	-
D1	2	3,92
SLTA	19	37,25

SLTP	1	1,96
SD	2	3,92
Jumlah	51 Orang	100,00

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng 2023, data diolah

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 tentang tingkat pendidikan PNS pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng menunjukkan bahwa dalam menunjang kinerja pegawai dalam rangka pengembangan karier maka salah satu faktor yang menjadi pertimbangan adalah tingkat pendidikan di mana data menunjukkan bahwa masih ada PNS yang memiliki pendidikan SD sebanyak 2 orang dengan prosentase 3,92%, kemudian SMP sebanyak 1 Orang dengan persentase 1,96% PNS dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 Orang atau sebesar 37,25%, selanjutnya PNS dengan tingkat pendidikan DI sebanyak 2 orang atau sebesar 3,92% . pendidikan DIII sebanyak 3 Orang atau sebesar 5,88% tingkat pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau sebesar 39,22 0% dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 7,84%, saat ini PNS sudah seharusnya memiliki pendidikan minimal Diploma atau setara S1 dalam rangka pengembangan karier guna mendukung kinerjanya.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan sistem yang disebabkan manusia berkurang, absensi berkurang dan sebagainya.

Hal - hal yang memengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, pengembangan pegawai, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006 : 183).

Buchairi (1989,21) mengatakan bahwa komunikasi juga memengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

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.

Pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan umum maupun kemampuannya. Pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya dengan diberikan kesempatan untuk kuliah hanya kendalanya tidak boleh meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya.

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”

1.1 Rumusan Masalah

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

1.1.1 Apakah Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

- 1.1.2 Apakah Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?
- 1.1.3 Variabel manakah yang lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 1.2.2 Untuk mengetahui Pengembangan Pegawai dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 1.3.3 Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

II KAJIAN TEORETIS

2.1.1 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.

Banyak faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Buchairi (1989 : 21) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
- 2) Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya
- 3) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi

- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.
- 5) Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi.

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.

2.1.2. 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.

Adapun tujuan pengembangan Menurut Manulang (2004 : 14) tujuan pengembangan ialah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

- 1) Menambah Pengetahuan
- 2) Menambah ketrampilan
- 3) Merubah sikap

Manfaat pengembangan pegawai dapat dilihat dari dua segi, dari segi pegawai dan dari segi perusahaan atau organisasi. Dari segi pegawai, pengembangan memberikan manfaat dan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
- 2) Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
- 3) Merubah sikap.
- 4) Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat kerja.

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

- 1) Kebutuhan karier Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
- 2) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril, perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengisiposisi jabatan / karier yang disediakan oleh perusahaan
- 3) Dukungan perusahaan dalam bentuk materi
- 4) Perusahaan memberikan umpan balik berupa fasilitas-fasilitas kerja yang mendukung dalam jabatannya
- 5) Pelatihan Meningkatkan kemampuan atau keterampilan pegawai dalam bidang operasional
- 6) Perlakuan yang adil dalam berkarier, memberikan kesempatan berkarier kepada pegawainya untuk mengembangkan diri.
- 7) Informasi karier memberikan informasi kebutuhan karier yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai pegawai untuk mengembangkan kariernya.
- 8) Promosi, memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
- 9) Mutasi, memindahkan dan menempatkan pegawai dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.
- 10) 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

2.1.3 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

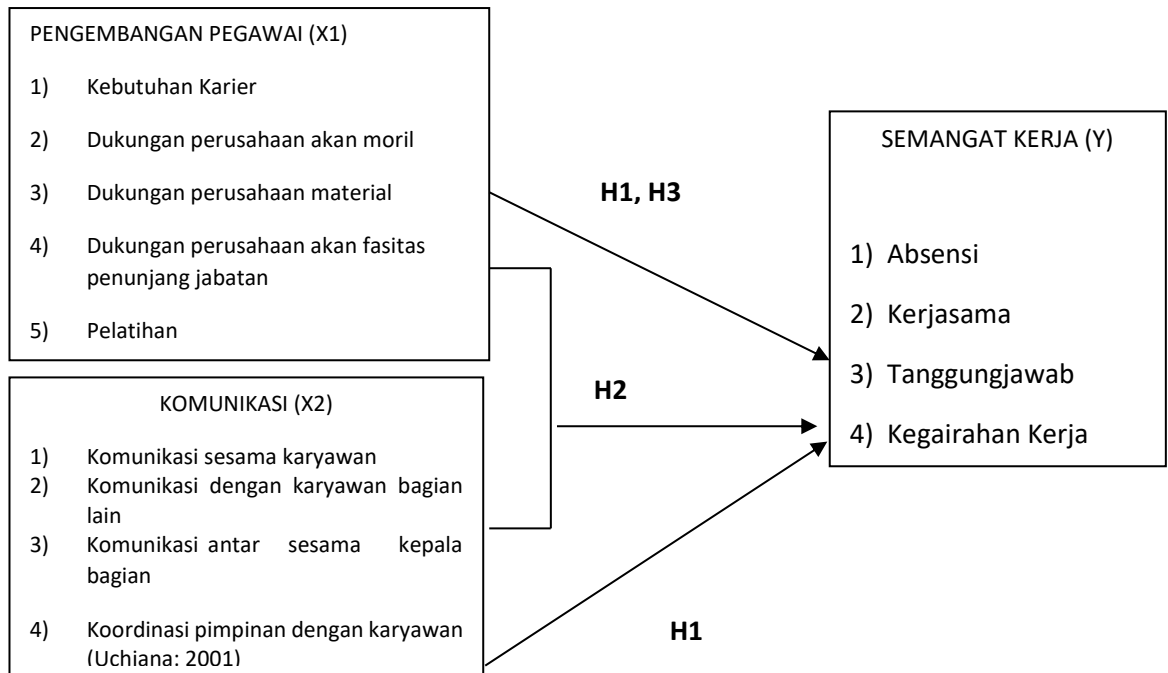
mengubah tingkah laku mereka. Menurut Hovland, Janis dan Kelley dalam Arni Muhammad (2004 : 2), bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behavior of other individual*, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya secara verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

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.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan

H1 = Pengaruh Parsial

H2 = Pengaruh Simultan

2.3 Hipotesis 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:

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

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

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Umar (2003 : 11) adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng yang berjumlah 59 orang.

Sampel menurut Arikunto (2006 : 131) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. Jumlah jumlah responden adalah berjumlah 58 responden tidak termasuk Kepala Dinas, sehingga populasi langsung sebagai sampel.

3.2. 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 :

3.2.1 Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner/digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka.

Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi :

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS (*Statistic Package and Social Science*) 20.0 for Windows.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisioner adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

(2) Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. (Ghozali, 2005:170)

2) Uji Asumsi Klasik

(1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2009:63-64) cara mendeteksi terhadap multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya variabel *Inflation Factor/VIF* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$
- b. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu $Tolerance \geq 0,1$

(2) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas/ tidak Heteroskedastisitas. Untuk menditeksikannya dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (z_{pred}) dengan residual (s_{resid}), analisisnya :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas,.

(3) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun kriteria model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak antara lain sebagai berikut : (Ghozali, 2009: 183)

3) Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan yang terjadi antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat secara serempak. Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (2006) adalah sebagai berikut:

$$r_{y1,2} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Besarnya koefisien korelasi ini dari analisis berganda yang diperoleh di atas, kuat lemahnya diinterpretasikan berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Suharsimi (2006: 231) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber Suharsimi (2006) diolah

4) Koefisien Determinasi

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

5) Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

6) Pengujian Hipotesis

(1) Uji t (Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya, secara parsial ada pengaruh positif dan tidak signifikan pada masing-masing variabel independen.

$H_a : b_1 > 0$ Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan pendekatan *probability* (Sig).

a. Jika probabilitas $\geq \alpha$ (α), maka H_0 diterima (*non significant*)

b. Jika Probabilitas $< \alpha$ (α), maka H_0 ditolak (*significant*)

(2) Uji F (Simultan)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tersebut *significant* atau tidak.

a. Jika probabilitas $\geq \alpha$ (α), maka H_0 diterima. (*non significant*)

b. Jika Probabilitas < alpha (α), maka H_0 ditolak (*significant*).

(3) Uji Dominan

Uji dominan dilihat dari *Standardized coefficient beta* uji t pada hasil analisis dengan SPSS versi 20,00. Variabel dikatakan lebih dominan apabila pada *Standardized coefficient beta* variabel bebas lebih besar.

3.7.2 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. Teknik ini digunakan untuk mengungkap mengenai gambaran Pengembangan Pegawai, Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 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 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
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.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil Uji Reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.2
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

Hal ini menunjukkan kuesioner tersebut layak untuk disebarkan kepada responden dan diuji analisis selanjutnya karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel.

5.4 Hasil Analisis Data Kuantitatif

5.4.1 Analisis Korelasi Linier Berganda

Tabel 4.3
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				

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Nilai koefisien korelasi berada antara 0,80 sampai dengan 1,000 ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pengembangan pegawai dan komunikasi terhadap semangat kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.4
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 4.4 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.

5.4.3 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 4.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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:

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

5.4.4 Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4.6
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	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 tabel 4.6 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)

Tabel 4.7
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

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.7 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

Tabel 4.8

Hasil Uji Dominan

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

Sumber : data diolah dengan SPSS 20.0 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 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.

V PENUTUP

5.1 Simpulan

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

- 6.1.1. Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 6.1.2 Pengembangan Pegawai, Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.
- 6.1.3 Variabel pengembangan pegawai lebih dominan memengaruhi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng.

6.2 Saran

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

- 6.2.1. 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.
- 6.2.2 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.