

PENGARUH IKLIM KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN EMPAT LAWANG

Kasinem
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat
kasinem.stie@gmail.com

ABSTRACT

The study aims to identify the impact of the work climate and communication on the occupational spirit of the library service and archivist empat lawang district. The number of samples used in the study is 32 library and archive employees empat lawang district using census methods, the method for collecting data used in this study is a library study. Then the field study of interviews, observations, that deals with the problems being studied for clear data. The method of analysis used in this study is qualitative and quantitative analysis that is data analysis using a linear regression formula with a equations $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

Based on research done on library and archive services empat lawang district, and analysis of the effects of the working climate and communication on the spirit of work might be drawn the following: tests is shown there isa significant influence on employment climate variables (X_1) on employment spirits while communication variables have no bearing on the occupational spirit of the library and archive service empat lawang district. Test f is found ina linear relationship between the work climate (X_1) and communication (X_2) together or simultaneously have a significant impact on the spirit of work for the library services and archive service empat lawang district (Y). Of the two factors, the work climate and communication that have the most dominant influence on the spirit of work for the library and archive service empat lawang district is the work climate.

Key words: *climate of work, communication and the spirit of work*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan misi setiap organisasi, dimana dalam sebuah organisasi mempunyai elemen-elemen penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Faktor sumber daya seperti

pegawai merupakan elemen penting di dalamnya. Pegawai adalah salah satu unsur penting yang mempunyai peran yang sangat penting dalam melaksanakan tugas lembaga untuk sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Iklim kerja dan komunikasi pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Komunikasi dan iklim kerja yang baik yang akan diberikan oleh pimpinan akan berdampak positif terhadap para pegawai yang berdampak pada semangat kerja. Dengan adanya semangat kerja, maka semua pekerjaan yang dilakukan akan terasa mudah untuk diselesaikan, penyelesaiannya secara tepat waktu dan tidak menjadi suatu beban.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu instansi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang sebagai

aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Namun pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang sering kali dihadapkan dengan berbagai masalah dalam pekerjaannya diantaranya persentase kehadiran pegawai rendah, dilihat dari kehadiran perbulan, hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar, banyak tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan, ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja, tidak tegas terhadap aturan dan beban tugas yang diberikan tidak sesuai dengan tambahan pendapatan yang diterima.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (2013:5) manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, pengorganisasian dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja serta efektivitas dan efisiensi di dalam penggunaan sumber daya manusia. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Pengertian Semangat Kerja

Hasley (2014:31) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah

kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Maier (2013:184) ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan.

Indikator semangat kerja

Indikator semangat kerja Menurut Malayu SP Hasibuan (2013:87)

a. Kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban

kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran pegawai di tempat kerja
- 2) Ketepatan pegawai datang/pulang kerja
- 3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

b. Produktivitas kerja (kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang)

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui:

- 1) Ketetapan penggunaan waktu

- 2) Output/ hasil yang dicapai
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.
Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:
- 1) Dapat dituntut atau dipersoalkan.
Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
 - 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
 - 3) Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaikbaiknya.
 - 4) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.
- d. Tuntutan (sesuatu yang sifatnya harus dilaksanakan)
- e. Kejujuran (mematuhi dan tunduk secara konsisten terhadap aturan yang berlaku dan standar etik rasional)
- f. Tingkat gaji (besarnya gaji yang diterima sesuai dengan jenjang jabatan)

Pengertian Iklim Kerja

Menurut Siswanto (2012:54) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Menurut Siswanto (2013:71) faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah:

a. Karakteristik internal

Terdiri dari kondisi dalam organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik internal dikenal melalui beberapa dimensi:

- 1) Formalisasi yaitu tingkat penggunaan dokumentasi tertulis
- 2) Spesialisasi yaitu derajat pembagian tugas
- 3) Sentralisasi yaitu berupa pembagian kekuasaan dan proses pengambilan keputusan
- 4) Otoritas yaitu berupa pembagian tugas dan pengambilan keputusan
- 5) Profesionalisme yaitu menggambarkan tingkat pendidikan anggota
- 6) Konfigurasi yaitu menunjukkan pembagian anggota ke dalam bagian-bagian.

b. Karakteristik organisasi secara keseluruhan

Organisasi sebagai suatu sistem terbuka, dalam upaya pencapaian tujuan memiliki karakteristik tertentu sebagai totalitas dapat dilakukan melalui penelaahan terhadap ukuran organisasi, teknologi yang digunakan dan lingkungan yang dihadapi organisasi, faktor umum organisasi, ukuran organisasi, teknologi dan lingkungan.

c. Karakteristik individu

Iklim kerja tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi. iklim merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi.

Pengertian Komunikasi

Menurut Sofyandi (2013:43), pengertian komunikasi dapat dibedakan atas dua bagian, yaitu:

- a. Pengertian komunikasi yang berorientasi pada sumber menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan dengan mana seseorang (sumber) secara sungguh-sungguh memindahkan

stimuli guna mendapatkan tanggapan. Dengan melihat unsur kesungguhan dalam komunikasi, maka pengertian itu cenderung berpandangan bahwa semua komunikasi pada dasarnya adalah persuasif. Lebih jauh lagi, komunikasi yang berorientasi pada sumber menekankan pentingnya variabel-variabel tertentu dalam proses komunikasi, seperti isi pesan, dan sifat persuasifnya.

- b. Pengertian komunikasi yang berorientasi pada penerima memandang bahwa komunikasi sebagai semua kegiatan di mana seseorang (penerima) menanggapi stimulus atau rangsangan. Tegasnya, proses komunikasi menurut pandangan ini berkenaan dengan pemahaman dan arti, karena tekanan diletakkan pada bagaimana penerima melihat dan menafsirkan suatu pesan.

Pembagian Komunikasi

Menurut Rosidah (2014:65), pembagian komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Komunikasi Formal

Bentuk komunikasi formal adalah bentuk hubungan komunikasi yang diciptakan secara terencana, melalui jalur-jalur formal dalam organisasi, yang melekat pada saluran-saluran yang ditetapkan sebagaimana telah ditunjukkan melalui struktur. Bentuk khas dari komunikasi formal ini adalah berupa komunikasi dalam tugas.

b. Komunikasi Non Formal

Bentuk komunikasi non formal adalah komunikasi yang ada di luar struktur, biasanya melalui saluran-saluran non formal yang munculnya bersifat insidental, menurut kebutuhan atau hubungan interpersonal yang baik, atau atas dasar kesamaan kepentingan, hobi dan lain-lain.

Indikator Komunikasi

Menurut Rosidah (2014:68), Indikator komunikasi agar efektif ada empat diantaranya

a. Pemahaman,

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang

disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

c. Pengaruh pada sikap

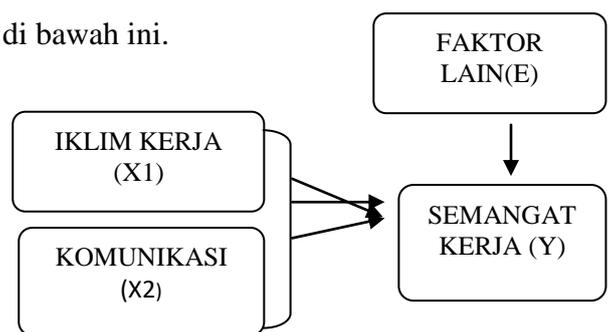
Apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2013:60) Kerangka berfikir yang baik menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

1. Iklim Kerja (Variabel Bebas) atau independent variabel (X1)
2. Komunikasi (Variabel Bebas) atau independent variabel (X2)
3. Semangat kerja (Variabel Terikat) atau dependent variabel

Sebagai pedoman menganalisa dan membahas rumusan masalah yang akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang akan diteliti, maka dapat ditetapkan kerangka pemikiran penelitian seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Uraian kerangka diatas dapat dijelaskan bahwa antara Iklim kerja (X₁), Komunikasi (X₂) dan Semangat

kerja (Y) mempunyai hubungan yang dapat dipisahkan artinya Iklim kerja dan Komunikasi merupakan dua faktor yang sangat mempengaruhi dengan Semangat Kerja Pegawai.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93) Hipotesis merupakan Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun Hipotesis yang penulis ambil :

1. Diduga iklim kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga Iklim Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi objek penelitiain ini adalah Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang.

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang berjumlah 32 orang, dengan waktu observasi selama 3 bulan yaitu (Januari, Februari, Maret).

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitan ini menjadi data primer adalah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. Untuk memperoleh data tersebut peneliti meminta daftar pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang sekaligus melakukan wawancara dengan pegawai itu sendiri, peneliti juga memperoleh data dari para pegawai dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti.

Kuesioner tersebut didesain menggunakan skala likert. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, brosur dan artikel dari website yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan ialah

1. Uji instrumen yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas data
2. Analisis statistik yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Koefisien determinasi, uji t dan uji f

PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan Uji instrument data menunjukkan:

Pengujian Validitas

Ketiga variabel menunjukkan Nilai r tabel untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,338. Tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid, karena nilai $r_{xy} > 0,338$.

Pengujian Reliabilitas

Menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach's* variabel Iklim Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Semangat Kerja (Y) yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel Iklim Kerja dan Komunikasi adalah *reliabel* atau terpercaya.

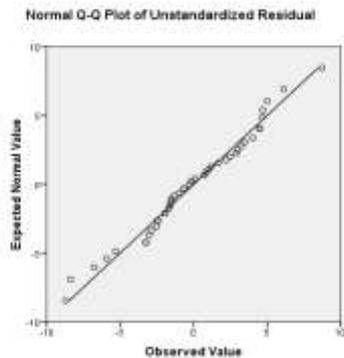
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nunnaly	Status
Iklim Kerja	0,968	0,600	Reliabel
Komunikasi	0,941	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0,936	0,600	Reliabel

Uji Normalitas

Dengan membandingkan nilai p yang diperoleh dengan taraf signifikan 5%, apabila nilai $p > 0,05$, maka data berdistribusi normal. Nilai probabilitas (p) menunjukkan angka sebesar 0,682 dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian data tersebut berdistribusi normal, karena $p > 0,05$. Data yang terdistribusi normal merupakan prasyarat penggunaan statistik parametrik..Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik P-P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis

diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Dari gambar tersebut terlihat bahwa hampir semua titik-titik mendekati garis diagonal, hal ini berarti bahwa data yang terkumpul kemudian dimasukan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji multikolinieritas yang telah dilakukan dengan pengujian collinearity statistik, maka dapat ditunjukkan hasil uji Multikolinieritas dari (variabel iklim kerja dan komunikasi) tidak ada yang memiliki VIF yang lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa data regresi yang akan digunakan tidak memiliki persoalan Multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Iklim Kerja	.914	1,327
Komunikasi	.914	1,327

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2018

Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser yang bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residuak satu observasi ke observasi yang lain. Persyaratan yang harus dipenuhi pada model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena p-value > 0,05. Dengan demikian semua variabel independen memiliki varians yang konstan (sama) penyebarannya dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.852	3.518		.811	.424
Iklim Kerja	.038	.074	.038	.510	.614
Komunikasi	-.029	.095	-.029	-.310	.759

a. Dependent Variable: RSE2

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

Hasil penelitian berdasarkan analisis statistik menunjukkan:

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh Iklim Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut dengan persamaan

$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$. Hasil analisis regresi berganda terlihat sebagaimana pada tabel tersebut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.691	5.547		2.288	.030
Iklim Kerja	.454	.111	.584	4.095	.000
Komunikasi	.320	.113	.402	2.822	.009

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

Persamaan Analisis Regresi diperoleh

$$Y = 12,691 + 0,454X_1 + 0,320X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Berarti bila tanpa adanya variabel iklim kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), maka mempunyai semangat kerja sebesar 12,691
- b) b_0 = Nilai koefisien 12,691 menunjukkan dengan adanya iklim kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), maka besarnya semangat kerja sebesar 12,691
- c) X_1 = Nilai koefisien 0,454, jika variabel iklim kerja (X_1) dinaikan sebesar 1% sementara variabel komunikasi (X_2) konstan, maka semangat kerja naik sebesar 45,4%
- d) X_2 = Nilai koefisien 0,320, jika variabel komunikasi (X_2) dinaikkan sebesar 1% sementara variabel iklim kerja (X_1) konstan, maka semangat kerja akan naik sebesar 32%.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.387	6.76758

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, IklimKerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

- a. Koefisien Korelasi Ganda (R)
 Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,653. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Iklim Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja memiliki hubungan yang kuat, dimana semakin besar kedua variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,653 menunjukan korelasi yang terjadi antara variabel independent (Iklim Kerja dan Komunikasi) dengan variabel dependent (Semangat Kerja) berada dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,426. Artinya perubahan variasi Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja dan Komunikasi dengan kontribusi sebesar 42,6% sedangkan sisanya sebesar 57,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

c. Adjusted R Square

Adjusted R Square merupakan koreksi dari R^2 sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model populasi. R^2 disesuaikan sebesar 0,387 berarti bahwa keadaan yang lebih mendekati sebenarnya adalah sebesar 38,7%, perubahan variasi Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Kerja dan Komunikasi.

Uji F

Analisis varians digunakan untuk melihat sumber-sumber variansi (keragaman) pada data penelitian. Secara statistik setidaknya ini dapat

diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan statistik t.

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (prestasi kerja) digunakan uji F. Output ANOVA ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel
Analisis Varians
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	987.017	2	493.508	10.775	.000 ^a
Residual	1328.202	29	45.800		
Total	2315.219	31			

a. Predictors: (Constant),

Komunikasi, IklimKerja

b. Dependent Variable:

SemangatKerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10,775. Adapun nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan hasil perbandingan $10,775 > 4,08$ (F hitung $>$ F tabel) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independent (iklim kerja dan

komunikasi) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependent (semangat kerja)

dan Komunikasi) terhadap Semangat Kerja, maka dilakukan uji t (parsial), dalam penelitian ini uji t di lakukan dengan menggunakan program spss for windows sebagai berikut :

Uji Parsial (t)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (Iklim Kerja

Hasil Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.691	5.547		2.288	.030
Iklim Kerja	.454	.111	.584	4.095	.000
Komunikasi	.320	.113	.402	2.822	.009

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian pengaruh Iklim Kerja (X₁) terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang
 Nilai t_{hitung} iklim kerja (X₁) sebesar 4,095 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (P value < 0,05), maka Ho di tolak dan

H1 ditolak, berarti ada pengaruh yg signifikan dari vareabel iklim kerja (X₁) terhadap semangat kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten Empat Lawang .

- 2) Pengujian pengaruh variabel Komunikasi (X₂) terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat lawang
 Nilai thitung komonikasi (X₂) sebesar 2,822 dengan tingkat signifikan sebesar 0.009 (P value < 0,05), maka Ho di tolak dan h1

ditolak, berarti ada pengaruh yg signifikan dari vareabel Komonikasi (X_2) terhadap semangat kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten Empat Lawang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada uji parsial diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari variable iklim kerja (X_1) terhadap semangat kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten empat lawang. Sedangkan variabel komunikasi (X_2) juga ada pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten empat lawang.
2. Ada hubungan secara linier antara iklim kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat

kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten empat lawang.

3. Dari dua faktor yaitu : iklim kerja dan komunikasi yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten empat lawang adalah variabel iklim kerja.

Saran

1. Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang berada pada kategori baik. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar berupaya untuk meningkatkan Iklim Kerja dan Komunikasi dengan lebih baik lagi agar sesuai dengan apa yang diharapkan
2. Semangat Kerja pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang sudah tampak. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan agar terus berupaya untuk memberikan arahan dan pantauan kepada pegawai agar pegawai bekerja lebih maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga semangat

kerja pegawai dapat meningkat dari waktu-kewaktu.

3. Karena terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dan komunikasi dengan Semangat Kerja pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang, maka diharapkan kepada pimpinan organisasi untuk memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Siswanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung : Alfa Beta.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi keempat*, Cetakan kedua, Yogyakarta : BPFE.
- Hasley, 2014. *Semangat Kerja*, Jakarta : Erlangga.
- Maier, 2013. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Rosidah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pustaka Gramedia Utama
- Sofyandi, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha ilmu