

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Radot Rosana Devika.RG, Rini Sarianti
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang
[*rosanaradot@gmail.com*](mailto:rosanaradot@gmail.com)

Abstract: *This study was conducted to determine (1) the effect of physical work environment and internal communication on employee morale, (2) the effect of physical work environment on employee morale, (3) the effect of internal communication on employee morale. This research is descriptive associative. The population in this study were employees of the Education Office of West Sumatra Province with 182 employees. The total sample is determined using the Slovin formula and cluster proportional random sampling. From this pattern, 125 employees were obtained as research samples. The technique used to analyze data is multiple regression analysis. Based on this study, it was found that (1) physical work environment and internal communication had a positive and significant effect on the morale of West Sumatra Provincial Education Office employees (2) physical work environment had a positive influence and significantly affected the morale of West Sumatra Provincial Education Office employees (3) internal communication had a positive effect and significant to the morale of employees of the Education Office of West Sumatra Province.*

Keyword: *physical work environment, internal communication, employee work spirit*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut agar organisasi mendapat pegawai yang memiliki kualitas dan produktif dalam organisasi tersebut. Selain itu organisasi atau perusahaan juga harus menyediakan bagian khusus yang berhubungan dengan pegawai, bagian tersebut disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Banyak pegawai di perusahaan atau organisasi memiliki kepribadian, nilai-nilai, kebutuhan, harapan, pemikiran serta perilaku berbeda. Perbedaan yang timbul dari setiap masing-masing individu tersebut menuntut agar setiap pemimpin atau manajer dapat mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, menyelaraskan setiap perbedaan yang ada agar dapat menjadi suatu sumber kekuatan mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja pegawai sangat dibutuhkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan berhubungan dengan pegawai, sehingga pimpinan dituntut agar mampu memberikan semangat kepada para pegawainya. Semangat adalah hal yang membuat untuk berdedikasi terhadap pekerjaannya salah satu yang termasuk dalam memberikan semangat merupakan ikatan keluarga yang memberikan kenyamanan (Purwanto 2012 :83). Salah satu indikator mengukur semangat kerja yaitu keaktifan dan keikutsertaan pegawai dalam mengikuti kegiatan, Absensi menjadi tolak ukur untuk semangat kerja (Permaningratna,2013)

Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 52 Padang ini merupakan kantor yang bertugas untuk menaungi sekolah mulai dari SMA/SMK serta SLB se Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. Dengan tugas tersebut, para pegawai dituntut untuk mempunyai semangat kerja tinggi agar visi, misi dan tujuan kantor dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Namun penulis menduga adanya masalah semangat kerja di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 1. Daftar Rekapitulasi Absensi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai (JP)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absen (JA)	Angka Kemangkiran (AK)
Januari	182	22	191	4,8 %
Februari	182	19	130	3,6 %
Maret	182	21	112	2,9 %
April	182	21	189	4,9 %
Mei	182	23	253	6,0 %
Juni	182	21	245	6,4 %
Juli	182	22	179	4,5 %
Agustus	182	23	237	5,7%
September	182	20	180	4,9 %
Oktober	182	22	223	5,6%
November	182	22	189	4,7%
Desember	182	20	219	6,0 %
Total Angka Kemangkiran				60 %

Sumber: Kasubag Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Kemangkiran merupakan suatu keadaan yang muncul ketika seorang pegawai tidak hadir ditempat kerjanya berdasarkan waktu kerja yang ditentukan instansi atau organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan tabel diatas masih tingginya ketidakhadiran pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil pengamatan terdapat banyak pegawai tidak mengikuti peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan oleh kantor Dinas tersebut seperti datang terlambat dan pulang sebelum waktu jam pulang. Hal ini juga akan mempengaruhi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, sebab beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern.

Terciptanya lingkungan kerja yang bersih, menyenangkan, sehat dan hubungan yang hamonis akan menjadi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja ini antara lain tempat kerja, perlengkapan dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan antara orang yang berada ditempat tersebut. Pimpinan juga dituntut untuk bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi antar karyawan dengan organisasi atau perusahaan sehingga berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Kamarulzaman (2011) pegawai kantor menghabiskan banyak waktu mereka di dalam bangunan, di mana lingkungan fisik mempengaruhi kesejahteraan mereka . di tempat kerja pegawai sering lebih puas terhadap lingkungan fisik yang baik dan akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Suhu, kualitas udara, kondisi pencahayaan dan kebisingan di kantor memengaruhi konsentrasi pegawai dan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat dibagi dua antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah kemauan pegawai dengan pekerjaan akan insentif yang ukup, keelamatan, harapan, pimpinan bijaksana dan rekan kerja yang baik (Anorogo dan Widiyanti dalam Putranto, 2012:2). menurut Armida, dkk (2016: 184) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai sehingga bisa memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, seperti penerangan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

lingkungan kerja yaitu tata ruang kantor yang kurang tertata rapi, masih banyaknya berkas-berkas atau dokumen yang ditumpuk-tumpuk diatas meja dan dibelakang pegawai sehingga mengurangi keindahan dari tata ruang kantor tersebut. Fenomena lain yang penulis temukan yaitu kurangnya sarana dan prasarana seperti lemari untuk penyimpanan berkas-berkas atau dokumen, ruangan yang sempit .

Fenomena lain yang penulis temukan di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu terkait dengan rendahnya semangat kerja pegawai yaitu komunikasi, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa komunikasi

yang masih kurang antara pimpinan dan karyawan dalam pemberian tugas, fenomena lain yaitu antar sesama rekan kerja kantor, jika ada pekerjaan yang sulit pegawai masih kurang berkonsultasi sehingga pekerjaan tersebut dilakukannya sendiri, kemudian kurangnya dukungan antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas, dan kurangnya rasa kebersamaan antar sesama rekan kerja kantor.

Dalam kantor sangat diperlukan komunikasi, baik itu komunikasi terjadi antar pimpinan dengan bpegawai maupun sesama pegawai. Komunikasi kantor adalah proses penyampaian pesandari satu pihak terhadap pihak lainnya yang terjadi secara langsung, dengan komunikasi intern, pegawai bisa mendapat pesan atau berita yang benar sehingga tidak membuat salah pengertian yang dapat membuat semangat kerja pegawai berubah (Priansa dan Garnida, 2012:85). Sifat terpenting komunikasi yang terjadi dalam organisasi adalah terbentuknya pesan atau berita, penafsiran dan kegiatan anggota organisasi. Cara membina komunikasi intern tidak hanya akan menciptakan keadaan menarik dan hangat, namun akan memberikan arti yang dalam dan berguna untuk pegawai tersebut. sehingga setiap individu bisa bekerja tenang serta menyenangkan dan mendorong agar menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan kesadaran. Menurut Borca (2014) bahwa menciptakan komunikasi internal yang efisien dan efektif bukanlah proses yang mudah, para pemimpin perlu mengkomunikasikan tujuan dan tugas kepada karyawan, sedangkan karyawan perlu memahami tugas mereka agar dapat membantu tujuan organisasi.

Namun dari pengamatan dan wawancara yang peneliti laksanakan pada faktanya di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih mengindikasikan bahwa komunikasi pegawai masih belum baik di dalam kantor tersebut sehingga tidak memberi efek maksimal dengan semangat kerja. Dimana masih ada di antara pegawai yang belum melakukan pekerjaan dengan maksimal, dan sebagian pegawai masih kurang disiplin dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang ditentukan oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang sederhana, dibanding terhadap penelitian-penelitian lainnya, karena dalam penelitian ini penulis tidak melakukan apapun dengan objek dan wilayah yang diteliti (Arikunto, 2013:3). Penelitian asosiatif ialah penelitian dengan tujuan agar mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:11). Pemilihan sampel dilakukan dengan metode *Cluster Random Sampling* yaitu menggunakan teknik pengambilan dengan memilih sampel dari bagian-bagian unit yang kecil dengan jumlah sebesar 125 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang disusun dengan dengan skala likert yang skornya 1 sampai 5. Untuk mengetahui jika instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator yang dipercaya, maka dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh penempatan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis induktif yaitu ada uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Dala uji hipotesis digunakan uji F, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur tingkat kenormalan suata data yang diperoleh dari penyebaran angket penelitian. Uji normalitas ini dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai Signifikansi $0,095 > \alpha (0,05)$. Dari hasil tersebut dapt disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam persamaan regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat digunakan dengan melihat besaran *Variabel Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan komunikasi intern (X_2) adalah 2,648 dimana kecil dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi kasus multikolinearitas.

Tabel.2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21,589	3,557		6,070	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	0,151	,038	0,350	3,996	,000	0,378	2,648
Komunikasi Intern	0,525	,092	0,499	5,691	,000	0,378	2,648

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2019

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak sama, untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suatu model. Nilai sig. $X_1=0,059 > 0,05$ dan $X_2=0,224 > 0,05$. Karena signifikansi kedua variabel bebas tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi di masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Komunikasi Intern (X_2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Tabel.3. Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	21,589	3,557		6,070	0,000	
Lingkungan Kerja Fisik	0,151	0,038	0,350	3,996	0,000	
Komunikasi Intern	0,525	0,092	0,499	5,691	0,000	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019

Dari Tabel.3. diatas diketahui bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu koefisien lingkungan kerja fisik (X_1) adalah 0,151 dan koefisien komunikasi intern (X_2) adalah 0,525 dengan nilai konstan 21,589.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (semangat kerja Pegawai). Apabila $Sig < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, dan sebaliknya apabila $Sig \geq \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.4. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	1756,559	2	878,279	111,544	,000 ^b
Residual	960,609	122	7,874		
Total	2717,168	124			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					
b. Predictors: (Constant), komunikasi intern, lingkungan kerja fisik					

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019

Dari hasil olahan data untuk uji F pada Tabel. 4. Diketahui nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Acuan yang digunakan adalah nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Akan tetapi jika nilai sig. $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel.5

Tabel.5.Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21,589	3,557		6,070	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,151	0,038	0,350	3,996	0,000
Komunikasi Intern	0,525	0,092	0,499	5,691	0,000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Dari hasil olahan data untuk uji t pada tabel 5 diketahui nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel.6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.641	2,806
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern				

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2019

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data regresi menunjukkan bahwa tingkat pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Pada Tabel.5. dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,646. Hal ini berarti besar kontribusi antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah sebesar 0,646 atau 64,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,354 atau 35,4% disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Menurut hasil pengujian hipotesis diketahui lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern terdapat pengaruh yang signifikan dengan semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Bentuk pengaruh variabel lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai adalah positif. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern baik maka semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga akan semakin baik. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern tidak baik maka semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga tidak akan berjalan dengan baik.

Secara umum semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria tinggi dengan rerata yaitu sebesar 4,34 dan tingkat pencapaian responden 86,83%. Dimana variabel semangat kerja terdiri dari 4 indikator yaitu antusiasme, keaktifan dan keikutsertaan, inisiatif dan kreatifitas dan loyalitas. Dengan indikator tersebut akan memberikan gambaran terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa antusiasme pegawai Dinas Pendidikan dalam bekerja memperoleh rerata yaitu sebesar 4,4 dan tingkat pencapaian responden 88,75%. hal ini terlihat dari keantusiasan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang bekerja sesuai dengan *reward* dan *punishment* yang diberikan oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga terlihat ketika pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Meskipun berada pada kriteria tinggi, namun rasa antusias pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat ketika masih adanya pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang bekerja kurang semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Keaktifan dan keikutsertaan juga termasuk kedalam indikator semangat kerja dengan memperoleh rerata yaitu sebesar 4,43 dan tingkat pencapaian responden 88,72%. Keaktifan dan keikutsertaan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat selalu menerima saran dari rekan kerja dan menjadikan motivasi untuk menjadikan lebih baik dalam bekerja. Hal ini juga terlihat ketika pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bersedia bekerjasama dengan siapa saja tanpa memilih rekan kerja. Keaktifan dan keikutsertaan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat perlu ditingkatkan lagi, karena dari hasil penelitian bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tidak merasa gelisah apabila belum menyelesaikan

pekerjaan. Hal seperti itu harus dihilangkan dari dalam diri pegawai. Keaktifan dan keikutsertaan pegawai akan membawa banyak keuntungan bagi pegawai dan kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dengan keaktifan akan menimbulkan munculnya ide-ide baru. Keikutsertaan pegawai dalam kegiatan baik di dalam dan di luar kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat akan memberikan dampak kepada hubungan pegawai dengan sesama pegawai sehingga memudahkan dalam bekerjasama.

Inisiatif dan kreatifitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria sangat tinggi. ini ditunjukkan dengan memperoleh rerata yaitu 4,15 dan tingkat pencapaian responden yaitu 82,99%. dapat dilihat dari ketika pegawai berusaha untuk mengembangkan ide-ide baru agar prosedur kerja lebih efektif dan efisien. Pegawai yang berinisiatif tinggi dalam bekerja akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya tanpa harus menunggu instruksi dari pimpinannya. Dengan memiliki pegawai yang berinisiatif tinggi maka Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat akan dengan mudah mencapai visi dan misi Dians Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Loyalitas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan rerata yaitu sebesar 4,34 dengan tingkat pencapaian responden 86,85%. hal ini dapat dilihat dari setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dikerjakan dengan sungguh-sungguh. Semangat kerja ialah hal yang penting bagi instansi, lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern.

Semangat kerja pada umumnya adalah wujud dari moral yang tinggi, ada yang mengartikan bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, maka semangat kerja akan meningkat karena pegawai merasa nyaman dengan kondisi yang ada di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Begitu juga dengan komunikasi intern yang tinggi, maka pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat akan semangat dalam bekerja.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern berpengaruh bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebesar 64,6% sedangkan 35,4 % disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan pendapat purwanto (2009:84) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah adanya tingkat kehidupan yang layak, adanya kondisi bekerja yang menyenangkan, suasana dan rasa kekeluargaan, adanya perasaan terlindungi, ketentraman dalam bekerja, perlakuan yang adil dari atasannya, pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dan jasa-jasa yang diperbuat, terdapat perasaan berhasil dan kesadaran untuk ingin berkembang, kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijakan, kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri.

Selain itu, Handoko dalam Sari (2015:2) ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja yaitu : kepemimpinan, kesejahteraan, Motivasi, Komunikasi, Hubungan manusia, Partisipasi, Lingkungan fisik, Kesehatan dan keselamatan. Lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bisa membuat pegawainya bekerja secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktifitas maupun semangat kerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hidayat (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena dengan adanya fasilitas dan suasana baik yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Dan komunikasi intern yang baik antar pegawai dan pimpinan juga akan membuat pegawai semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern seperti yang diuraikan diatas tersebut berdampak baik kepada semangat kerja pegawai berupa peningkatan semangat kerja, hali tersebut juga terjadi pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan secara bersama-sama lingkungan kerja fisik yang sehat, baik dan menyenangkan serta komunikasi intern yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja fisik yang baik itu

terlihat dari indikator penataan ruang kantor dengan rerata yaitu sebesar 4,21 dan tingkat pencapaian responden 84,29% penataan ruang kantor yang berada pada kriteria sangat baik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat itu terlihat dari desain ruang kerja yang memberikan ruang gerak dalam melaksanakan pekerjaan. Hal itu ditunjukkan dengan rerata sebesar 4,38 dan tingkat pencapaian responden 87,52% jadi dapat disimpulkan bahwa di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat penataan ruang kantor sudah berada pada kriteria sangat baik. Hal ini terlihat dari ruang kerja yang sudah di desain memberikan ruang gerak dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komunikasi intern di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan indikator menghargai pada kriteria sangat baik yaitu dengan memperoleh rerata sebesar 4,53 dan tingkat pencapaian responden 90,56%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat saling menghargai antar rekan kerja atau pegawai. Jadi apabila salah satu dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi intern mengalami penurunan juga akan menyebabkan semangat kerja menurun dan sebaliknya apabila salah satu mengalami peningkatan dan yang lainnya tidak akan mengalami perubahan, maka semangat kerja akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berarti semakin baik lingkungan kerja fisik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dengan lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Utamajaya (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berkategori baik dengan tingkat pencapaian responden (TCR) dari seluruh indikator adalah 75,98%. lingkungan kerja fisik yang baik ini terlihat dari penerangan yang baik pada ruangan kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan rerata sebesar 3,97 dan tingkat pencapaian responden (TCR) yaitu 79,31%. hal ini menunjukkan bahwa penerangan pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang baik tersebut bukan hanya memperlindah tampilan kantor tetapi juga dapat mempengaruhi perasaan dan membangkitkan kesenangan pegawai dalam bekerja. Penerangan sangat bermanfaat bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sudah memiliki lingkungan kerja fisik yang baik yang terlihat dari penerangan di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Selain penerangan, suhu udara juga merupakan salah satu indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Suhu udara yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria baik. Hal ini ditunjukkan dengan rerata sebesar 3,54 dan tingkat pencapaian responden 70,78%. hal ini dapat terlihat ketika pegawai dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat atau ruangan kerja masing-masing pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, meskipun berada pada kriteria baik namun untuk membuat pegawai bekerja lebih nyaman, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat perlu memperbaiki lingkungan kerja fisik yang terkait dengan suhu udara misalnya dengan menambah AC (*Air Conditioning*), kipas, dll. Sistem pengaturan suhu yang ideal untuk kantor adalah sistem yang memberikan panas merata keseluruhan ruangan, tanpa ada daerah yang terlalu panas atau terlalu dingin.

Suara bising yang merupakan salah satu indikator lingkungan kerja fisik memperoleh rerata sebesar yaitu 3,48 dan tingkat pencapaian responden 69,50%. tingkat suara di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria baik. Hal ini terlihat ketika ruangan kerja cukup tenang karena tidak ada suara bising. hal ini menunjukkan bahwa suara bising di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Hal ini perlu di perhatikan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat demi tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Intern (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil olahan data yang telah dilakukan dengan analisis regresi berganda, diketahui komunikasi intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. jika komunikasi intern antar pegawai lancar maka pegawai akan bekerja dengan baik, namun apabila komunikasi intern tidak terjalin dengan baik, maka pegawai tidak bekerja dengan baik dan mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Secara umum hasil penelitian juga memberikan informasi bahwa tingkat pencapaian responden (TCR) komunikasi intern secara keseluruhan berada pada kriteria tinggi sebesar 83,94%. komunikasi intern yang terdiri dari indikator menghargai (*respect*), empati (*empathy*), memahami (*audible*), jelas (*clarity*), rendah hati (*humble*). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Basir (2015) bahwa komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja .

Komunikasi yang baik terlihat dari saling menghargainya antar sesama rekan kerja oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dengan tingkat pencapaian responden (TCR) 90,56%. artinya sikap menghargai dengan memperhatikannya rekan kerja membuat semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tinggi. Indikator memahami berada pada kriteria sangat baik dengan hasil rerata 4,19 dan tingkat capaian responden sebesar 83,84% hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat saling memahami sesama rekan kerja . empati pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat juga pada kriteria sangat baik dengan hasil rerata sebesar 4,15 dan tingkat capaian responden sebesar 83,04% .

Jelas yang merupakan indikator dari komunikasi intern memperoleh rerata 4,08 dan tingkat capaian responden sebesar 81,60 hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam memberikan pesan dan informasi para pegawai menyampaikannya dengan jelas dan dapat dimengerti oleh rekan kerja. Indikator rendah hati memperoleh rerata 4,03 dengan tingkat capaian responden sebesar 80,64 hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat menjadi pendengar yang baik bagi para rekan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian itu bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikaji maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut (1) Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini semakin baik komunikasi intern dan semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat (2) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari (3) Komunikasi Intern berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Artinya semakin baik komunikasi intern semakin tinggi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis maka untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat penulis dapat memberikan saran sebagai berikut (1) Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk dapat memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti penggunaan warna, tata ruang kantor. lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dalam diri pegawai (2) Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diharapkan untuk menjalin komunikasi intern yang lebih baik lagi, agar pegawai bisa saling bantu dan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya (2) Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basir,Safri.2015.*Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum (RSUD) DR.H.CHASAN BOESOERIE TERNATE*.Jurnal Manajemen Sinergi(Vol. 4 No.2)
- Borca,Cristina.2013.*A Possible Managerial Approach for Internal Organizational Communication Characterization*.*Social and Behavioral Sciences*(124)496-503
- Haryadi, hendi.2009. *Administrasi Perkantoran*. Jakarta : Visi Media
- Hidayat, Zainal MM.2012.*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupataen Lumajang*.Jurnal WIGA(Vol. 2 No.1)
- Kamarulzaman,N,dkk.2011.*An Overview of the Influence of Physical Office Environments towards Employees*.*Engineering*(20)262-268
- Sedarmayanti.2009. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Udayanto, Rahmad Restu, dkk.2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.COCA-COLA*.Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha(Vol.3)