

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI UNIT PELAKSANA TEKNIS SUMBER DAYA AIR (UPT SDA) WILAYAH PRAJEKAN BONDOWOSO**

***THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND WORK SPIRIT ON THE PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) IN WATER RESOURCES TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT (UPT SDA) AREA PRAJEKAN BONDOWOSO***

**Mohammad Yahya Arief<sup>1)</sup>, Riska Ayu Pramesthi<sup>2\*)</sup>, Syafira Audi<sup>3)</sup>**

Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

<sup>1</sup>email : riska\_ayu\_pramesthi@unars.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini digunakan (1) untuk melihat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (2) untuk melihat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara (3) untuk menentukan diantara komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah persamaan linier berganda  $Y = -1,811 + 0,318 (X1) + 0,294 (X2) + 0,314 (X3) + e$ . Variabel komunikasi (2.414), lingkungan kerja (2.076), dan semangat kerja (2.296) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai t tabel sebesar 2.022. Secara simultan komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dengan nilai  $8,315 > 3,24$ . Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi dengan nilai 2.414 dengan koefisien determinasi 0,390 atau 39,0%. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajeakan akan meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajeakan akan menurun.

**Kata kunci:** komunikasi, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja kerja

**ABSTRACT**

*This research is used (1) to look at the effect of communication, work environment and work enthusiasm partially on the performance of national civil servants (2) to look at the effect of communication, work environment and work enthusiasm it has simultaneous on the performance of national civil servants (3) In order to determine the interplay between communication, the work environment and the most dominant work spirit, it has an effect on the performance of the national civil service apparatus. The method used in this research is the quantitative method. The result of this research is the multiple linear equation  $Y = -1,811$*

$+0,318(X1)+0,294(X2)+0,314(X3)+e$ . The variables communication (2.414), work environment (2,076), and work spirit (2,296) have a partial effect on the performance of civil servants with an itable value of  $i2,022$ . Simultaneously, communication, work environment and work spirit have an effect on the performance of national civil servants with a value of  $i8,315 > i3,24$ . The most dominant variable in this research is the communication variable with a value of 2,414 with a coefficient of identification of 0.390 or 39.0%. These results indicate that if communication increases, the performance of the State Civil Apparatus in UPT SDA Prajekan Region will increase, and vice versa if communication decreases, the performance of State Civil Apparatus in UPT SDA Prajekan Region will decrease.

**Keywords:** *communications, work environment, work spirit, and the performance of the state civil apparatus*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam suatu lembaga yang menitik beratkan pada rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan bagi orang yang bekerja dalam lembaga atau instansi tersebut. Tanpa sumber daya manusia maka pengelolaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga pengelolaan sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan kelembagaan atau instansi. Handoko (2013) berpendapat bahwa “Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi”. Pegawai merupakan aset utama suatu lembaga atau instansi dan mempunyai peran strategis dalam lembaga atau instansi tersebut yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk memungkinkan suatu lembaga atau lembaga menemukan dan mempertahankan karyawan, yang dapat dipercaya dan bermotivasi tinggi sesuai kebutuhan. Selain itu untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau instansi dalam hal sumber daya manusia juga dibutuhkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai.

Komunikasi yang efektif adalah penerima dan pendengar pesan yang mampu memahami dan memahami isi pesan, baik secara langsung maupun melalui media. Feriyanto dan Endang (2015) mengemukakan bahwa

“Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan“.

Secara umum, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dan psikis dalam suatu lembaga atau instansi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli menggambarkan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas suatu lembaga atau instansi. Ada pula ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan total *tool* dan *tools* yang berhubungan dengan karyawan, antara lain lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai individu atau kelompok dalam suatu lembaga atau instansi.

Menurut Kaswan (2011:126) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah perasaan karyawan terhadap dirinya sendiri, pekerjaan, manajer, pemimpin, lingkungan kerja, dan seluruh kehidupan kerja sebagai karyawan”. Semangat kerja pegawai berpengaruh besar pada setiap kinerja pegawai dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan tersebut akan lambat. Secara umum penurunan semangat kerja karyawan disebabkan karena keinginan karyawan belum terpenuhi, baik material maupun non material. Dalam demonstrasi semangat kerja yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan, agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka semangat kerja pegawai akan cenderung meningkat, sehingga diperlukan upaya pemenuhan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kinerja pegawai yaitu untuk melihat sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kata pelaksanaannya sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk mencapai

kinerja karyawan yang baik. (Sinambela, 2012:5) mengemukakan bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”. Sehingga pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur sipil negara sesuai dengan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengetahui pekerjaannya, dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air kawasan Prajejan Bondowoso merupakan satuan wilayah yang bertujuan untuk membantu Bupati Bondowoso dalam pengelolaan sumber daya air termasuk sungai, waduk dan lain-lain serta mengkoordinasikan pengelolaan sumber daya udara yang tepat dan benar. Adanya tujuan tersebut hendaknya pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air (UPT SDA) di kawasan Prajejan Bondowoso memiliki komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja yang tinggi untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan faktor internal, banyak pegawai yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tidak hanya itu saja, fasilitas yang dibutuhkan oleh staf di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air kawasan Prajejan Bondowoso dikarenakan fasilitas perkantoran yang belum memadai, namun semua itu merupakan wujud menjadi perusahaan kembali sebagai lembaga atau instansi yang mampu memenuhi keinginan karyawan. Semangat kerja merupakan dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut. Tentunya banyak faktor yang membuat suatu lembaga / instansi berupaya memberikan solusi atas kekurangan yang ada, seperti memberikan dukungan penuh kepada karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi dan memberikan *reward* kepada karyawan yang

pandai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan dari luar instansi atau instansi, pegawai juga mendapat dukungan moril dari keluarga dan teman dekat, yang intinya semangat kerja ini untuk memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yang ditentukan oleh instansi atau instansi tersebut.



**Gambar 1.** Waduk Bina Marga SDA Kabupaten Bondowoso Tahun 2022

Sumber: facebook

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada salah satu kepala seksi di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air di kawasan Prajean Bondowoso diperoleh informasi tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Kepala seksi sumber daya air yang menyatakan masih adanya aparatur sipil negara yang masih mengalami penurunan kinerja karyawan karena kurangnya komunikasi yang disebabkan oleh faktor internal seperti komunikasi yang tidak berjalan efektif antar sesama karyawan. Komunikasi adalah organisasi dalam diri karyawan dan juga dari pimpinan untuk memprakarsai komunikasi yang efektif untuk mendapatkan ide-ide yang mampu untuk memajukan lembaga atau instansi. Komunikasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga komunikasi dapat dikatakan sangat penting untuk diterapkan di lembaga / instansi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel komunikasi, variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja yang memiliki pengaruh secara parsial, simultan dan dominan terhadap variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air (UPT SDA) Prajean Bondowoso.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah memiliki hubungan yang saling mempengaruhi terhadap variabel bebas dan variabel terikat. Rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi guna melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada para karyawan di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air (UPT SDA) Prajekon Bondowoso.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air Prajekon. Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling jenuh*. Teknik ini digunakan karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi yaitu 43 Aparatur Sipil Negara (selain pimpinan).

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yaitu variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja serta variabel terikat (Y) yang meliputi kinerja aparatur sipil negara. Adapun metode analisa data yang digunakan antara lain meliputi : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji Dominan) serta Koefisien Determinasi.

Pengujian Uji t, untuk melihat pengaruh secara pasial (sendiri-sendiri) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak. Sedangkan Uji F, dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap Y. Pada uji F dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 *for Windows*.

Uji Dominan, di gunakan untuk mengetahui antara beberapa variabel bebas (X) yang pengaruhnya paling dominan terhadap variabel terikat (Y). Uji pengaruh dominan variabel penelitian, dapat di tinjau dari tabel *coefficients* hasil uji parsial (uji-t), nilai pengaruhnya (thitung) yang paling besar merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap perubahan variabel terikat (Y). Koefisien Determinasi, uji koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besar kontribusi pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan dependen (Y). Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam prosentase.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

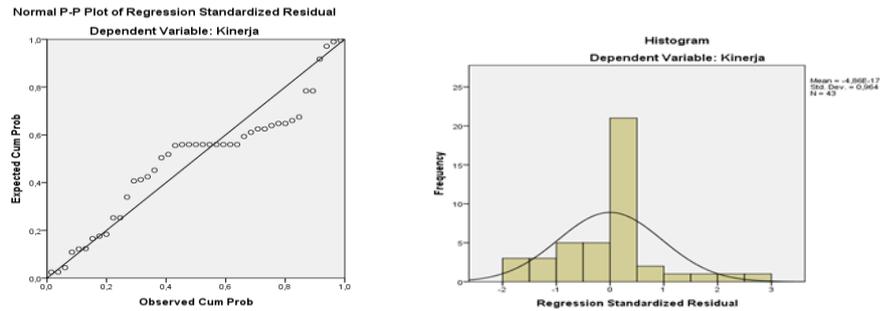
Uji Validitas, menurut Sugiyono (2016), valid artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka item pernyataan dari kuisisioner adalah valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pernyataan kuesioner tidak valid.
- c)  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n - 2$  dengan taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$ , dimana: df: derajat kebebasan dan n: jumlah sampel

Nilai koefisien validitas tiap item pertanyaan apabila  $r_{hitung}$  berada pada posisi diatas angka  $r_{tabel}$  0,3008 yang artinya dari 17 indikator pada variabel tersebut “valid” untuk mengukur variabel X1, X2, X3 dan Y (Komunikasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja).

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach Alpha karena instrumen dalam penelitian ini berupa angket dengan skor antara 1 sd 5 dan uji validitas menggunakan total item. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$  dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$  maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2017). Setiap nilai alpha melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,60 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji normalitas dalam penelitian menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov apabila hasil bilangan signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Uji Normalitas Data secara Grafik

Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas, Ghazali (2017) mengemukakan bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan karna adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Komunikasi (1,107), Lingkungan kerja (1,279) dan Semangat kerja (1,198) data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*.

Nilai *VIF* yang diperbolehkan di bahwa 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2017) mengemukakan bahwa “Uji heteroskedastisitas yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila sig (2 tailed) P value lebih besar dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau P value  $> 0,05$ , berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Sig. (2-tailed) pada Unstandardized Residual sebesar 0,281 ( $X_1$ ), 0,990 ( $X_2$ ), 0,587 ( $X_3$ ) yang artinya nilai Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Semangat kerja ( $X_3$ ) tersebut berada di atas 0,05 maka data tersebut tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik heteroskedastisitas berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda, menurut Sugiyono (2016), Analisa Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS 22.0 for Windows.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-1,811E-16	,124
Komunikasi	,318	,132
Lingkungan Kerja	,294	,141
Semangat Kerja	,314	,137

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah melalui SPSS 22.0 for Windows

$$Y = -1,811E-16 + 0,318X_1 + 0,294 X_2 + 0,314 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja.  
 $X_1$  = Variabel bebas, yaitu Komunikasi.  
 $X_2$  = Variabel bebas, yaitu Lingkungan kerja.  
 $X_3$  = Variabel bebas, yaitu Semangat kerja.  
 $\alpha$  = Konstanta.  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi.  
 $e$  = Nilai residu/ kemungkinan kesalahan.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan *SPSS versi 22 for Windows*, maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum sebagai berikut ini:

a. Motivasi (X1)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Komunikasi ini sebesar 2,414. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,022. maka  $t_{hitung}$  2,414 >  $t_{tabel}$  2,022 dengan nilai  $sig$  0,021 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan kerja ini sebesar 2,076. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,022 maka  $t_{hitung}$  2,076 >  $t_{tabel}$  2,022 dengan nilai  $sig$  0,045 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima.

c. Semangat Kerja (X3)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Semangat Kerja ini sebesar 2,296. Sementara itu nilai pada  $t_{tabel}$  distribusi 5% sebesar 2,022, maka  $t_{hitung}$  2,296 >  $t_{tabel}$  2,022 dengan nilai  $sig$  0,027 < 0,05 berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima.

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F yaitu Nilai  $F_{hitung}$  >  $F_{tabel}$ , 8,315 > 3,24., dimana tingkat signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_2$ ) yang menyebutkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) di Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air (UPT SDA) Wilayah Prajejan diterima.

Sedangkan dalam uji Dominan dari nilai pengaruh positif variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan nilai pengaruh variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 2,414 , Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,076 dan Semangat kerja ( $X_3$ ) sebesar 2,296 , maka kesimpulannya adalah nilai dari variabel Komunikasi tersebut lebih besar dari kedua variabel bebas yang lain yaitu sebesar 2,414 dengan demikian, hipotesis penelitian ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja aparatur sipil negara di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima.

Hasil dari analisis pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan Semangat kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,390, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Komunikasi, Lingkungan kerja dan Semangat kerja) mempunyai kontribusi sebesar 39,0% terhadap variabel terikat (Kinerja) dengan pengaruh rendah atau kurang berarti, dan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## **Pembahasan**

### **1. Deskripsi Komunikasi, Lingkungan kerja dan Semangat kerja Terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan.**

Feriyanto dan Triana (2015) mengemukakan “komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan dalam manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan”. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar. Pengertian penetapan lingkungan kerja menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang

merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu, mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan bisa lepas dari lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan”. Siagian (2010) mengemukakan bahwa “Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Hamali (2016:98) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

## **2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan akan meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ipah Masripah (2017), dengan judul penelitian: Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Takata *Automotive Safety Systems* Indonesia, menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

## **3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara

lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean akan meningkat, dan sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Heny Sidanti (2015), dengan judul penelitian: Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

#### **4. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara semangat kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika semangat kerja meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean juga akan meningkat, dan sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajean juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Junius Tri Putra (2019), dengan judul penelitian: Pengaruh Pengawasan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Starpeak Equity Futures* Medan., menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan judul "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Unit Pelaksana

Teknis Sumber Daya Air (UPT SDA) Wilayah Prajejan Bondowo”, maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel komunikasi dengan nilai 2.414 dengan koefisien determinasi 0,390 atau 39,0%. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika komunikasi meningkat maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan akan meningkat, dan sebaliknya jika komunikasi menurun maka kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT SDA Wilayah Prajejan akan menurun.

Adapun saran yang dapat dilakukan bagi UPT SDA Wilayah Prajejan harus lebih meningkatkan komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja kepada karyawannya. Terutama meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa semakin meningkat dan berkembang guna tercapainya tujuan perusahaan. Bagi Universitas, penelitian ini bisa sebagai salah satu penunjang acuan bahan ajar dan bahan pendukung modul untuk mahasiswa terutama kaitannya dengan materi tentang komunikasi, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dipublikasikan ke dalam jurnal dan selanjutnya juga bisa sebagai bahan meneliti objek penelitian lainnya ataupun menambahkan variabel lainnya yang dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.N. 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Feriyanto, A. dan Endang S. T. , 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1) Untuk Mahasiswa Umum*, Cetakan Pertama, Penerbit MEDIATERA, Tamanwinangun.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Hamid, A. 2012. *Panduan Penulisan Skripsi*. Jakarta: FEB UIN Press.
- Heny S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA, Vol 9, No 1*.

- Ipah, M. 2017. “Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Takata Automotive Safety Systems Indonesia”. Bekasi: Pelita Bangsa.
- Joseph, A. 2014. *Komunikasi Interpersonal*. Buku edisi kesebelas. USA: Pendidikan Pearson. Inc.
- Juliansyah, N . 2011 *Metode penelitian*, Prenada Media Groub, Jakarta
- Junius Tri P 2019. “Pengaruh Pengawasan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Starpeak Equity Futures Medan”. Medan: Ekonomi & Bisnis.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung. CV Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro, E. 2017. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysys (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada).