



PEMBERIAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA ADMINISTRASI TANGERANG

Oleh : *Akka Latifah Jusdienar dan Sutarto

email :

akkalatifahjusdienar@yahoo.com

ABSTRACT

This study discusses how to extend the influence of work on employee morale. Note obtained through the survey by distributing questionnaires by 84 respondents in the Administrative Office of the Mayor Tangerang.

Analysis of data obtained from the calculation that $R=0.723$. In other words, the relationship of working facilities (X) of the Employee Morale (Y) is very strong. The calculation of coefficient of determination (KD) R square of 52,3% (from $0.53 \times 100\%$). Mean magnitude of the effect of giving employment facilities (X) 52,3% influenced other causes outside of this regression, for example, allowances, salaries, leadership style, and others. While a simple linear regression equation of $Y = 22.784 + 0.502 X$, of the value of the regression can be interpreted that if the provision of employment facilities (X) value is 0, then the employee morale value of 22.784. Regression coefficient of variable of variable working facilities (X) of 0.502, meaning that if one increase the value, then the volume of work facilities (Y) will increase an increase of 0.502.

keywords : Delivery of facilities, morale.

PENDAHULUAN.

Latar Belakang

Pegawai sebagai individu mempunyai berbagai keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki dalam pelaksanaan kerja sehingga perlu dibantu dengan penyediaan segala hal yang dapat membantu pelaksanaan kerja, dalam hal ini adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan sesuai dengan bidang dan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai

Pemberian fasilitas sangat penting dalam pelaksanaan tugas kantor. Penyediaan fasilitas yang kurang memadai akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, sedangkan dengan penyediaan fasilitas yang memadai tentu akan banyak memberikan keuntungan dan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam instansi. Inilah yang menarik bagi penulis mengenai pemberian fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai dalam menghadapi tantangan untuk meningkatkan gairah kerja, semangat, dan motivasi kerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Heidjracman dan Suad Husnan (2007 : 5) dalam bukunya Manajemen Personalia adalah: Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian diri, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mutiara S. Panggabean (2009 : 15) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Pengertian Fasilitas Kerja

Berikut ini adalah pengertian fasilitas kerja menurut beberapa ahli:

1. Proses pemberian fasilitas kerja (*process of facilitating the work*) yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok formal untuk pencapaian suatu tujuan Siswanto (2005: 1-2)
2. “*fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang memudahkan*” Purwadarmita (2007: 280)
3. “*fasilitas kerja adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi*” Manthias (2011 : 120)

Menurut Veithzal Rivai dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik (2008 : 234), pemberian fasilitas kerja pada pegawai termasuk didalam pemberian kompensasi. Dikatakan demikian, kompensasi mencakup tiga hal, yaitu : uang kontan, material, dan fasilitas. Pemberian fasilitas ini juga balas jasa tambahan (*fringe benefit*) yang diberikan pada pegawai.

Pengertian Semangat Kerja Pegawai

Menurut Asosiasi Manajer Internasional di Chicago (2010 : 15) yang mengatakan semangat kerja adalah sebagai berikut :

“Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap individu / kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.”

Menurut Alex S. Nitisemito (2010 : 36) semangat kerja adalah :

“Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”

Indikasi-Indikasi Semangat Kerja

Adanya beberapa indikasi yang dapat digunakan sebagai pengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai. Dan indikasi-indikasi tersebut adalah :

1. Efektifitas kerja pegawai
Efektifitas ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya.
Tingkat efektifitas kerja =
$$\frac{\sum \text{hari kerja efektif}}{\text{hari kerja karyawan}} \times 100\%$$

Efektifitas yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi hasil kerja yang harus dicapai, dengan terjadinya penurunan efektifitas kerja karyawan maka dapat dikatakan perusahaan terjadi penurunan semangat kerja.
2. Absensi
Absensi menunjukkan ketidakhadiran pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
Absensi menurut Melayu (2010 : 51) adalah “daftar administrasi ketidakhadiran pekerja pada hari karena sakit, izin, alfa, atau cuti.”
Tingkat absensi Per bulan =
$$\frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$
3. Perputaran pegawai (*Labour Turnover*)
Tingginya tingkat perputaran pegawai, merupakan indikasi turunnya semangat kerja yang dapat disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja pada instansi tersebut.
Labour Turnover menurut Melayu (2010 : 52) adalah “perbandingan antara masuk berhentinya karyawan dari suatu perusahaan.”
Labour Turnover=
$$\frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{(\text{Jumlah karyawan awal} - \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$
4. Disiplin
Adalah suatu keadaan tertib dimana pegawai-pegawai yang tergabung dalam suatu instansi, tunduk terhadap peraturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu, penggunaan dan pemeliharaan inventaris kantor dengan baik dan ketaatan kepada pimpinannya.
5. Pemogokan (*Strikes*)
Indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan (*strikes*). Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan lain sebagainya. Hal ini akan menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan serta merugikan instansi.

6. Keluhan (*Grivances*)

Adanya keluhan dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti lingkungan kerja yang tidak cocok, ketidaktenangan kerja, kurangnya kompensasi yang diberikan instansi dan lain sebagainya. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai sehingga efektifitas dan hasil kerja pegawai tersebut tidak maksimal.

Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel pemberian fasilitas kerja (X) dan variabel semangat kerja (Y). Skala penggunaan yang digunakan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijadikan sebagai indikator variabel untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan maupun pernyataan. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi penilaian dari sangat positif sampai sangat negatif. Dengan lima alternatif jawaban yang diberikan skor dari satu untuk penilaian yang sangat negatif sampai dengan lima untuk penilaian yang sangat positif.

Masing-masing butir pertanyaan dari angket ini memiliki lima alternatif pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju dengan rentang skor nilai 5 hingga 1.

Kandungan masing-masing skor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Nilai 4 untuk jawaban Setuju (ST)
3. Nilai 3 untuk jawaban Ragu-Ragu (RR)
4. Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (ST)

Operasionalisme Variabel

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk angket (kuisisioner). Angket (kuisisioner) yang digunakan berdasarkan skala sikap yang terdiri dari butir-butir pernyataan yang berhubungan dengan pemberian fasilitas kerja (X) dan semangat kerja (Y).

TABEL 1. Indikator Pemberian Fasilitas Kerja (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Pemberian Fasilitas Kerja		1. Fasilitas Klinik dan Pengadaan Dokter
		2. Ruang dan Waktu Istirahat
		3. Peralatan Kerja
		4. Fasilitas kantin yang disediakan instansi
		5. Fasilitas parkir yang aman
		6. Fasilitas pendingin (AC) ruangan
		7. Fasilitas tempat dan waktu ibadah yang baik
		8. Fasilitas Olahraga
		9. Penyediaan Fasilitas Telefon
		10. Fasilitas cuti sesuai dengan kebutuhan pegawai

Sumber: Ella Jauvani (2008) dalam buku Sumber Daya Manusia.

TABEL 2. Indikator Semangat Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Semangat Kerja Pegawai (Y)		1. Promosi
		2. Kedisiplinan
		3. Loyalitas
		4. Kepuasan Kerja
		5. Kerjasama
		6. Kepemimpinan

Sumber: Ella Jauvani (2008) dalam buku Sumber Daya Manusia

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2006 : 72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah Pegawai Kantor Walikota Administrasi Tangerang yang berjumlah 525 orang.

2. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik *judgement sampling* (pendapat pelaku) dimana *judgment sampling* sendiri digunakan untuk tipe peramalan tertentu, dimana sampel yang diambil sesuai dengan tujuan spesifikasi menurut Sarwono dan Martadirejo (2008 : 138). Untuk menghitung jumlah sampel penelitian dengan rumus Slovin dalam buku (Suliyanto : 2006) yang dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e^2 : Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan (10%).

Populasi yang digunakan adalah Pegawai Kantor Walikota Administrasi Tangerang,

Dengan jumlah pegawai 525 orang, data yang diambil hanya 84 responden yang diolah sesuai rumus yang diatas, dengan demikian yang diambil dalam penelitian ini adalah 84 responden.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer
Data Primer adalah data primer yang dihimpun dan diolah penulis dari responden. Data ini diperoleh dengan cara melakukan kuisioner yaitu sekumpulan daftar pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden untuk menjawabnya. Pertanyaan pada kuisioner bersifat tertutup artinya setiap pernyataan telah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar pilihan jawaban yang diberikan oleh penulis.
2. Data Sekunder,
Data Sekunder merupakan data pelengkap yang diperoleh melalui pencatatan terhadap dokumen tertulis, arsip-arsip, sejarah instansi, struktur organisasi atau peraturan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan jurnal sehingga manfaat yang diperoleh dari studi kepustakaan adalah memperoleh teori-teori dasar dan konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli terdahulu untuk menunjang kelengkapan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Dalam mengambil data dari perpustakaan, penulis hanya mengambil data yang ada relevansinya dengan pokok permasalahannya yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Merupakan metode yang dilakukan dengan mengajukan suatu daftar pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa kepada pegawai kantor Walikota Administrasi Tangerang dalam bentuk kuisioner. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Metode Analisa Data

Teknik pengolahan/analisa data yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami akan dipaparkan sebagai berikut yaitu antara lain :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif
Yaitu analisis data yang berdasarkan angka-angka, persentase, frekuensi, dan pengolahannya menggunakan statistik deskriptif.
2. Analisis Regresi Linear Sederhana
Karena terdapat dua variabel dalam penelitian ini dimana sudah diketahui Independent Variabel dan Dependent Variabel.

Maka persamaan regresi linear adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Y : Semangat Kerja Pegawai

X : Pemberian Fasilitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefesiensi Regresi

Dimana besarnya a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

Kriteria Korelasi :

0,00 - 0,20 = Korelasi Sangat Lemah

0,21 - 0,40 = Korelasi Lemah

0,41 - 0,70 = Korelasi Kuat

0,71 - 0,90 = Korelasi Sangat Kuat

0,91 - 0,99 = Korelasi Sangat Kuat Sekali

I = Korelasi Sempurna

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengujian hipotesis terhadap koefesien regresi dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent (pemberian fasilitas kerja) berpengaruh terhadap variabel dependent (semangat kerja pegawai).

Prosedur pengujian hipotesis dapat dinyatakan dalam ketentuan :

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti Pemberian Fasilitas Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)
2. $H_a : \beta > 0$, berarti Pemberian Fasilitas Kerja (X) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)
3. Menentukan taraf signifikan (α) dalam perumusan ini digunakan : $\alpha = 5\%$ (0.05).

Mencari t hitung yang dinyatakan dalam rumus

$$T_{hitung} = \frac{b}{Sb} \cdot Se$$
$$Sb = \frac{Se}{\sqrt{n(\sum x^2)(\sum x)^2/n}}$$
$$Sb = \frac{\sum y^2 a \sum y - b \sum xy}{n - 2}$$

Keterangan :

b : Perkiraan Koefesien Regresi

Sb : Kesalahan Standar Koefesien

Se : Kesalahan Standar Regresi

B : Koefesien Regresi

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Objek Penelitian

Pegawai merupakan suatu aset yang paling berharga dalam instansi, berbeda dengan aset-aset lainnya. Pegawai mempunyai potensi dasar untuk menggerakkan suatu aktifitas dalam instansi. Maka untuk mencapai hasil yang maksimal dari pegawai, diperlukan cara-cara yang tepat dan sesuai dengan potensi yang ada pada pegawai tersebut. Salah satu bentuk kompensasi yang dibutuhkan pegawai selain gaji pokok adalah pemberian fasilitas kerja yang memadai sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan cepat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuisioner ini dijadikan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden, usia responden, dan jenjang pendidikan responden. Selanjutnya data tersebut disusun dalam bentuk tabel dan kemudia dianalisis yang hasilnya sebagai berikut:

1. Karakteristik Jenis Kelamin

TABEL 3. Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	Persentase
1.	Laki-Laki	54	64,2%
2.	Perempuan	30	35,8%
	Jumlah	84	100%

Sumber : Data Responden N=84

Dari tabel jenis kelamin diatas dapat dilihat bahwa 54 responden atau 64.2% merupakan responden pria dan sisanya yaitu 30 responden atau 35.8% adalah wanita responden wanita. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Walikota Administrasi Tangerang didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik Masa Kerja Responden

TABEL 4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	F	Persentase
1.	< 5 tahun	5	6 %
2.	5-10 tahun	15	18%
3.	10-15 tahun	38	45%
4.	>15 tahun	26	31%
	Jumlah	84	100%

Sumber : Data Responden N=84

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 38 orang (45%). Hal ini pasti menandakan bahwa instansi ini menjanjikan jenjang karir yang pasti dan lebih panjang untuk pegawai.

3. Karakteristik Usia Responden.

TABEL 5. Usia Responden

No	Usia Responden	F	Persentase
1.	> 25 tahun	4	6 %
2.	25-35 tahun	20	23%
3.	35-50 tahun	48	57%
4.	> 50 tahun	12	14%
	Jumlah	84	100%

Sumber : Data Responden N=84

Berdasarkan tabel diatas, karakteristik responden berdasarkan usia yaitu mayoritas usia responden antara 35-50 tahun sebanyak 48 orang (57 %).

4. Karakteristik Jenjang Pendidikan Responden

TABEL 6. Jenjang Pendidikan Responden

No	Keterangan	F	Persentase
1.	SMU/Sederajat	5	6%
2.	D3	16	19%
3.	S1	43	51%
4.	S2	20	24%
	Jumlah	84	100%

Sumber : Data Responden N=84

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis membuat pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang akan disebarakan kepada pegawai sebagai responden. Setiap pertanyaan dalam kuisioner yang telah dijawab oleh responden akan diberikan nilai/bobot angka kriteria sebagai berikut:

Nilai/bobot Alternatif

Alternatif	Nilai/Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

INTERPRESTASI HASIL

Rekapitulasi Variabel Pemberian Fasilitas (X)

TABEL 7. Rekapitulasi Variabel Pemberian Fasilitas (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RR	TS	STS
1	Fasilitas klinik dan pengadaan Dokter yang disediakan instansi atau perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai	22	52	9	1	0
2	Ruang dan waktu istirahat yang diberikan instansi cukup memadai	28	52	4	0	0
3	Peralatan kerja yang disediakan instansi sesuai dengan kebutuhan	25	55	4	0	0
4	Pegawai merasa puas dan nyaman dengan fasilitas kantin yang disediakan instansi	22	54	6	1	0
5	Instansi memberikan fasilitas parkir yang aman dan memadai	22	58	4	0	0
6	Instansi telag memberikan fasilitas tempat dan waktu ibadah yang baik	14	49	4	0	0
7	Instansi telah menyediakan fasilitas pendingin (AC) ruangan yang cukup baik	25	55	4	0	0
8	Fasilitas olahraga yang disediakan instansi sesuai dengan yang diinginkan pegawai	23	54	6	1	0
9	Penyediaan fasilitas telepon oleh instansi dapat mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaannya	23	54	6	1	0
10	Instansi memberikan fasilitas cuti sesuai dengan kebutuhan pegawai	56	27	1	0	0
	Jumlah	260	510	48	4	0

- a. Fasilitas klinik dan pengadaan Dokter yang disediakan instansi telah sesuai dengan yang diharapkan pegawai

Rekapitulasi Variabel

Semangat Kerja Pegawai (Y)

TABEL 8 Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RR	TS	STS
1	Dengan adanya peluang untuk memperoleh promosi jabatan membuat pegawai bekerja lebih semangat	28	55	1	0	0
2	Setiap pegawai diharuskan mematuhi segala ketentuan yang berlaku di instansi	24	59	1	0	0
3	Setiap pegawai tidak boleh mengeluh terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya	24	57	3	0	0
4	Setiap pegawai memandang teman sebagai partner dalam bekerja	56	28	0	0	0
5	Setiap pegawai melakukan pekerjaan sesuai standar yang diberikan	41	43	0	0	0
6	Setiap pegawai melakukan pekerjaan dengan rasa senang	25	55	4	0	0
7	Karena instansi memberikan masa depan yang cerah, maka pegawai akan bersemangat melakukan setiap pekerjaan	25	57	3	0	0
8	Setiap pegawai tidak pernah absen tanpa memberikan keterangan yang jelas	42	42	0	0	0
9	Pimpinan yang disiplin dan bijaksana telah memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat	31	52	1	0	0
10	Karena instansi memberikan rasa aman dan tenang maka pegawai akan setia pada instansi	56	27	1	0	0
	Jumlah	260	487	14	0	0

Analisa Kuisisioner Pengaruh Pemberian Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Setelah variabel dianalisis dengan rincian yaitu variabel remunerasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) sedangkan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*). Kedua variabel tersebut diolah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana pada program komputer SPSS 17.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (pemberian fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja pegawai).

TABEL 9 Variabel Entered/Removed

Model	Variable Entered	Variable Entered	Method
1	Pemberian Fasilitas Kerja ?		Enter

a. *All requested entered*

b. *Dependent Variable* : Semangat Kerja Pegawai

Dalam tabel variabel *Entered / Removed* diatas, menunjukkan bahwa semua variabel telah dimasukkan dalam proses (*all variables entered*) dan tidak ada yang dikeluarkan (*Removed*).

TABEL 11 Model Summary

Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std.Error of the Estimate
1	.723 ?	.523	.517	1.686

a. *Predictor (constant)*, pemberian fasilitas kerja

Hasil analisa perhitungan regresi linear *output summary* menunjukkan bahwa $R = 0,723$. Dengan kata lain, hubungan pemberian fasilitas kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) sangat kuat. Koefisien determinasi (KD) yang didapat dari nilai R square sebesar 52,3% (dari $0,53 \times 100\%$). Berarti besarnya pengaruh pemberian fasilitas kerja (X) terhadap semangat kerja pegawai (Y) ialah sebesar 52,3%. Sisanya yaitu sebesar 47,7% ($100\% - 52,3\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain dari luar regresi ini, misalnya tunjangan, gaji, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Persamaan Garis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Didalam penelitian skripsi ini, analisis regresi yang dilakukan ditunjukkan untuk mengetahui nyata tidaknya pengaruh pemberian fasilitas kerja (X) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y), hasil pemrosesan dengan penelitian dengan program SPSS 17.0 ditunjukkan pada tabel berikut ini :

TABEL 12 Persamaan Garis Regresi
 Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant) Pemberian fasilitas kerja	22.784 .502	2.223 .053	.723	10.205 9.482	.000 .000

a. *Dependent Variable* : Semangat Kerja Pegawai

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstant (a) koefesien regresi (b) serta nilai t hitung dengan tingkat signifikannya. Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 22,784 + 0,502X$$

Dimana :

Y : Semangat Kerja Pegawai

X : Pengaruh Fasilitas Kerja

a : Konstanta

b : Koefesien Regresi

- Artinya jika pemberian fasilitas kerja (X) nilainya 0, maka semangat kerja pegawai nilainya sebesar 22,784. Koefesien regresi variabel pemberian fasilitas kerja (X) sebesar 0,502 artinya jika nilai mengalami kenaikan 1, maka volume pemberian fasilitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan peningkatan sebesar 0,502.
- Membandingkan tingkat signifikan (a) Tingkat signifikan (a) = 5% dan derajat kebebasan (DF) = jumlah data -2 atau 84-2 = 82 dan uji dilakukan dengan satu arah didapat 1,664.
- Ketentuan berdasarkan nilai t Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel, statistik dihitung dari tabel *output* diatas terlihat bahwa t hitung adalah 9,482.
- Berdasarkan probabilitas
 Jika probabilitas >0,05 maka Ho diterima
 Jika probabilitas <0.05 maka Ho ditolak
 Disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel pemberian fasilitas kerja (9,482>1,664) maka keputusannya adalah Ho ditolak artinya pemberian fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa pemberian fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Tangerang, maka didapat beberapa kesimpulan yaitu:

- Melalui uji hipotesis (uji t) didapat bahwa pemberian fasilitas kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y), karena terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005.
- Uji regresi terhadap pemberian fasilitas kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah $Y = Y - 22,784 + 0,502X$, artinya jika pemberian fasilitas kerja (X) nilainya 0, maka semangat kerja pegawai nilainya sebesar 22,784.
- Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Ho ditolak dengan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Walikota Administrasi Tangerang.

SARAN

Setelah menarik kesimpulan, maka penulis memberikan menyarankan agar pemberian fasilitas yang sesuai dengan semangat kerja tetap dijalankan dan ditingkatkan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, dengan tujuan agar dalam pemberian tunjangan bisa tepat sasaran, yaitu:

- Penelitian selanjutnya agar memperluas wilayah sampel penelitian dan sebaiknya menambah variable independent lainnya, seperti tunjangan untuk memperluas hasil penelitian.
- Dalam peningkatan kinerja dan produktifitas disarankan pemberian fasilitas dapat diberikan dengan seadil-adilnya dan selayaknya, agar kebutuhan para pegawai dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chicago (2010). Manajemen Personalia. Jakarta
- Ella Jauvan, Sagala (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia "Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik". Jakarta
- Handoko, T. Tani (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia "Kompensasi". Cetakan ke-16. Yogyakarta: BPFE
- Heidjrachman, Suad Husnan (2007). Manajemen Personalia. Yogyakarta : BPEE.
- Manthias (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Musanef (2005). Manajemen Kepegawaian. Jakarta : Gunung Agung
- Nawawi (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta

- Purwardarmita (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Rival Veithzal (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta : Murai Kencana.
- S.P Hasibuan Melayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siswanto (2005). Manajemen Personalia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Susilo, Willy (2008). Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Sutrisno, Eddy (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- S. Panggabean Mutiara (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia : Program Kesejahteraan Perusahaan.