

Signaling, Volume 10, Nomor 1, Maret 2021

P-ISSN 2085-2304; E-ISSN 2775-6122, pp.18-24

<http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling>

Received: 23 Februari 2021; **Revised:** 19 Maret 2021; **Accepted:** 28 Maret 2021

THE EFFECT OF COMMUNICATION ON EMPLOYEE MORALE AT STIE TRISNA NEGARA EAST OKU

Garaika¹, Muhamad Junaidi², Yansahrita³

^{1,3}Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

²Program Studi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu, Lampung

^{1,3}Jl. MP. Bangsa Raja No.27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

²Jl. Wisma Rini No.09 Pringsewu, Lampung, Indonesia

E-mail : garaikastie@gmail.com¹, mjunaidi0844@gmail.com², yansahrita82@gmail.com³

Abstract

Human resources are a very important thing in the organization. However, a process that takes place cannot be separated from human intervention. STIE Trisna Negara must reposition and recalculate the internal potential to then determine the steps that must be taken for the future of the region. A closer look at the conditions of work enthusiasm of STIE Trisna Negara employees, with various implications that arise and efforts to encourage morale that has been given with the symptoms that illustrate employee morale, is not under expectations. These conditions have an impact on the performance of STIE Trisna Negara employees not yet optimal under expectations. While the analysis tool used is a simple linear regression analysis and using a t-test. The results of the qualitative analysis show that the communication variable (X1) indicator of knowledge gets a low score. Furthermore, the morale variable (Y) which becomes a weakness is discipline. The results of the quantitative analysis showed that partial communication (X1) had a significant effect on morale (Y) at STIE Trisna Negara East Oku. This conclusion is obtained partially, it is known that communication (X1) has a significant effect on morale (Y) at STIE Trisna Negara, East Oku. This is shown from the t-value of the communication variable (X1) = 9,657

Keywords: Communication, employee morale.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dalam organisasi. Bagaimanapun suatu proses berlangsung tidak terlepas dari campur tangan manusia. Dengan kata lain berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat tergantung pada faktor manusianya. Hal ini faktor manusia adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun bawahannya. Kedua unsur tersebut harus mampu bekerjasama secara efektif, baik dalam bentuk komunikasi maupun kerjasama yang lain.

Seiring dengan perkembangan zaman ke arah yang lebih maju, organisasi-organisasi semakin sadar akan pentingnya komunikasi sebagai bagian yang tidak terlepaskan dari organisasi, dan mulai menjadi perhatian manajemen. Karena menurut (Sukanto Reksohadiprodjo 2000), bagaimanapun juga komunikasi tetap merupakan peralatan (*tool*) manajemen yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan dan akan mempengaruhi hasil yang dicapai oleh organisasi. Hubungan posisional yang paling umum dan mungkin paling penting untuk kerja organisasi secara efektif dan efisien adalah hubungan antara atasan dan bawahan. Keteraturan dalam komunikasi antara atasan dan bawahan memiliki implikasi bagi seluruh organisasi. (Pace R. Wayne 2010) menegaskan apabila hubungan antara atasan dan bawahan dapat diperkokoh, maka sumber daya manusia di seluruh organisasi akan dapat ditingkatkan. Komunikasi merupakan suatu proses mengirimkan dan menerima berita diantara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain atau dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko 1995). Pada dasarnya, komunikasi merupakan alat yang sangat vital sebagai perantara sumber daya manusia yaitu orang yang ada dalam organisasi dan bagaimana berfungsinya suatu organisasi.

Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor utama mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan untuk mewujudkan produktivitas kerja pegawai atau produktivitas kerja bawahan yang tinggi diperlukan komunikasi yang lancar dan efektif. (Garaika 2019b) Faktor internal seperti sumber daya manusia (SDM), kemampuan pelayanan publik dan budaya intern birokrasi merupakan pola suatu elemen yang harus dipertimbangkan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu sekolah tinggi dalam rangka mencapai tujuannya adalah semangat dan kegairahan kerja pegawainya menurut (Nitisemito 1992), Semangat dan kegairahan kerja yaitu melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan.

Semangat dan kegairahan kerja pada dasarnya berhubungan dengan moril kerja seseorang (pegawai) sehingga perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan moril kerja pegawainya. Bila semangat dan kegairahan kerja pegawai meningkatkan maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri, misalnya kecepatan kerja menjadi lebih baik, tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil, dan di lain pihak dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai.

Meningkatkan atau menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi kepada para pegawai tentunya bukan merupakan suatu hal yang mudah untuk dilaksanakan karena banyak sekali karena banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya. Komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar bawahan belum harmonis. Berdasarkan hal tersebut di atas, dalam kajian ini penulis akan melihat secara lebih dekat tentang kondisi semangat kerja pegawai STIE Trisna Negara OKU Timur dengan berbagai implikasi yang timbul dan upaya-upaya mendorong semangat kerja yang telah diberikan

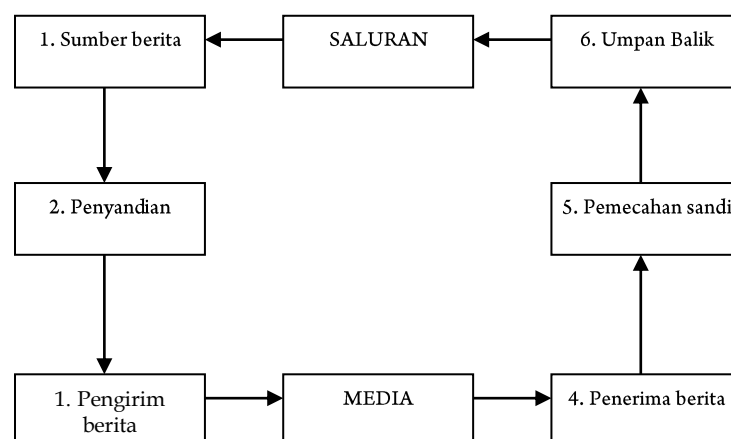
dengan gejala-gejala yang ada. Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan, diperoleh keterangan dan fakta yang menggambarkan semangat kerja pegawai belum sesuai dengan harapan. Berdasarkan uraian diperoleh gambaran motivasi pegawai belum sesuai dengan harapan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi seorang pimpinan, karena dua alasan. Pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai. Kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana seorang pemimpin atau manajer mencurahkan sebagian besar waktu mereka (Sukanto Reksohadiprodjo 2000). Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lain dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Didefinisikan oleh (Pace R. Wayne 2010), komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

(Ramada 2019; Syaifuddin 2018) Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang (pihak pengirim) kepada orang lain (pihak penerima), dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. (Pace R. Wayne 2010) Dan juga didefinisikan sebagai suatu proses aliran (pengiriman dan penerimaan) pesan-pesan yang berorientasikan tujuan diantara sumber-sumber komunikasi, dalam suatu pola dan melalui suatu media menggambarkan sebuah model proses komunikasi yang lebih terperinci, dengan unsur-unsur penting yang terlibat dalam komunikasi antara para anggota organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Proses Komunikasi (Sukanto Reksohadiprodjo 2000)

Menurut (Handoko 1995) suatu pesan dalam proses komunikasi disampaikan melalui saluran dan media komunikasi. Berikut ini adalah beberapa jenis saluran dan media komunikasi tertulis.

1. Saluran dan Media Komunikasi Ke Bawah Tertulis

Saluran dan media komunikasi ke bawah harus ditetapkan agar manajemen puncak dan menengah dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya. Berikut ini adalah

beberapa jenis saluran dan media komunikasi yang relatif berkaitan dengan program personalia:

- Deskripsi Jabatan dan Pedoman Prosedur Kerja
Deskripsi jabatan mencantumkan secara terperinci tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan, peralatan yang digunakan dan informasi lain yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan baik.
- Buku Pedoman (*handbook*)
Buku pedoman sering digunakan untuk memberikan informasi kepada karyawan mengenai kebijaksanaan, peraturan, prosedur-prosedur yang berlaku di perusahaan dan juga dapat menjangkau keluarga karyawan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan apresiasi mereka terhadap perusahaan.
- Majalah dan Bulletin Perusahaan
Media ini berisi berita-berita mengenai karyawannya dan keluarganya, masalah-masalah yang berkaitan dengan penerapan teknologi dalam perusahaan, lingkungan sosial dalam perusahaan, lingkungan eksternal, tanggung jawab sosial dan dinamika organisasi.
- Memo dan Instruksi Tertulis
Merupakan saluran komunikasi yang paling banyak digunakan dalam perusahaan. Dapat berupa catatan singkat baik diketik maupun hanya dengan tulisan tangan yang disampaikan kepada bagian atau karyawan lain dalam perusahaan.
- Papan Pengumuman dan Poster
Jika jumlah karyawan yang menjadi sasaran komunikasi sangat besar dan isi pesan menyangkut kepentingan sebagian besar karyawan, maka biasanya perusahaan menempelkan memo dan instruksi di atas papan pengumuman.
- Saluran dan Media Komunikasi Ke Atas Tertulis

Perlu ditetapkan prosedur yang memungkinkan seorang karyawan dapat berkomunikasi secara tertulis dengan tingkat manajemen yang lebih tinggi untuk membicarakan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah-masalah pribadi. Beberapa saluran dan media komunikasi berikut ini banyak digunakan untuk mendukung proses komunikasi ini:

- Kotak Saran
Merupakan saluran yang mengalir ke atas dari karyawan ke manajemen yang kalau digunakan dengan baik dapat menyediakan data yang cukup memadai guna mendorong produktivitas dan menjamin kepuasan kerja karyawan.
- Program Saran (*suggestion program*)
Banyak digunakan untuk mendorong partisipasi karyawan dalam aspek operasional yang lebih luas dan lebih penting dibandingkan hanya dengan menyediakan kotak saran. Dalam program ini karyawan diminta menyumbangkan ide, gagasan, atau usulan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dalam penelitian ini teori yang digunakan sebagai landasan adalah definisi komunikasi yang dikemukakan oleh Handoko yaitu :

1. Ketrampilan dalam berkomunikasi,
2. Sikap pada saat ber komunikasi,
3. pengetahuan yang dimiliki,
4. Media yang digunakan dalam berkomunikasi.

2.2. Semangat Kerja

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Siswanto (2000:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2002:56), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan, hal tersebut ditunjukkan dengan indikator, Kedisiplinan kerja, Ketelitian kerja dan Efektivitas kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran Karyawan ditempat kerja
- 2) Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- 3) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam suatu organisasi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- 4) Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

d. Hubungan yang Harmonis

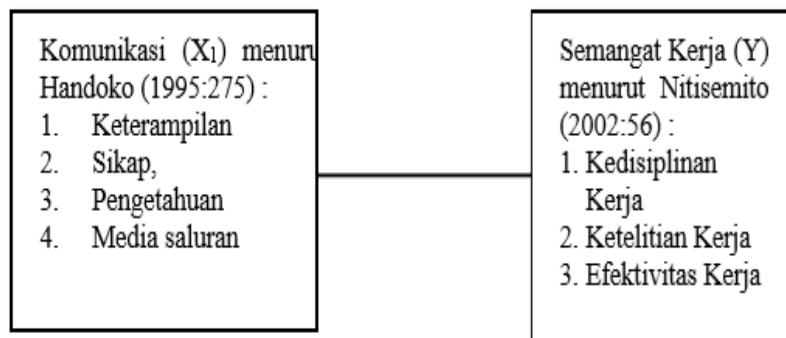
Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan teori-teori tentang semangat kerja tersebut, dalam penelitian ini akan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu :

1. Kedisiplinan kerja
2. Ketelitian kerja
3. Efektivitas kerja

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang dikemukakan bila dituangkan dalam paradigma kerangka teori yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini, maka tergambar pada paradigma dibawah ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran (Garaika 2019a)

III. METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*Dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel semangat kerja pegawai (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah komunikasi (X_1)

3.2. Indikator Pengukuran

Indikator dan parameter yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Indikator Pengukur

Variabel	Indikator	Pertanyaan
1. Komunikasi Pegawai	Ketrampilan	1,2,3,
	Sikap	4,5,
	Pengetahuan	6,7,
	Media saluran komunikasi	8,9,10, 11,12
2. Semangat Kerja	Kedisiplinan kerja	1,2,3,
	Ketelitian kerja	4,5,6,
	Efektivitas kerja	7,8,9, 10,11,12

Pengukuran variabel penelitian digunakan skala likert yaitu sebagai berikut :

1. *Sangat Setuju* diberi skor 5
2. *Setuju* diberi skor 4
3. *Kurang Setuju* diberi skor 3
4. *Tidak Setuju*, diberi skor 2
5. *Sangat Tidak Setuju* diberi skor 1

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian, dan sampel merupakan himpunan bagian dari populasi yang menjadi obyek sesungguhnya. Populasi atau obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STIE Trisna Negara OKU Timur sebanyak 54 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel digunakan metode sensus hal tersebut berdasarkan pertimbangan jumlah populasi sedikit.

Sampel

Dari jumlah 54 pegawai yang dijadikan sampel di tentukan sampel secara sensus berdasarkan kedudukan sampel yaitu 54 pegawai. Dalam penerapan di lapangan menggunakan *purposif sampling* atau berdasarkan penunjukkan langsung.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.

Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Penelitian lapangan dilakukan agar tujuan yang ingin dicapai dapat lebih objektif. Adapun cara yang dilakukan adalah melalui:

- a. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan alat pedoman wawancara dilakukan dengan mewawancarai subjek penelitian atau informan.
- b. Angket/Kuesioner, merupakan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden yaitu Staf dan Dosen STIE Trisna Negara Oku Timur.

Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari literatur, buku-buku maupun laporan-laporan yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2005:179) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. (Sanusi dan Feriyana 2019)(Garaika 2019c) Jenis validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk dimana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrumen penelitian yang digunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = keeratan hubungan (korelasi)
- x = jumlah skor pertanyaan
- y = jumlah skor total pertanyaan
- n = jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $sig. < 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $sig. > 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak **valid**.

Uji Reliabilitas

(Uyanto 2006) menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reabel bila hasil score yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reable tetapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi alpha conbach dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_{cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan :

- k = jumlah butir soal dalam skala pengukuran
- S_i^2 = ragam (variance) dari butir ke-i
- S_p^2 = ragam (variance) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Uyanto, 2006:50). Perhitungan instrumen penelitian (validitas dan

reliabilitas) menggunakan alat bantu program statistik SPSS (*Statistical Product Solution Service*) version 17.

3.6. Analisis Data

Analisis Kualitatif

(Sugiyono 2015) analisis kualitatif adalah Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variabel X1 (Komunikasi Pegawai), dan semangat kerja (Y) peneliti menggunakan metode deskriptif. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori baik, cukup baik, kurang baik dan tidak baik.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pegawai (X1) terhadap semangat kerja (Y) dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y	= Semangat kerja
a	= konstanta
b ₁	= koefisien regresi X ₁
X ₁	= komunikasi pegawai
e	= faktor kesalahan

Uji t

Untuk pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t _{hitung}	= nilai t
r	= koefisien korelasi
n	= jumlah responden(Sugiono, 2008:230)

Kriteria uji adalah sebagai berikut :

1. Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak
2. Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan α=0,05 atau 5%

Yang dimaksud dengan hipotesis Nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) adalah :

$H_0 = r_1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai.

$H_a = r_1 \geq 0$ = Berarti ada pengaruh antara komunikasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai.

$H_0 = r_2 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara Pengembangan karier terhadap semangat kerja pegawai.

$H_a = r_2 \geq 0$ = Berarti ada pengaruh antara Pengembangan karier kerja terhadap semangat kerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas Komunikasi Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji pertanyaan yang di olah oleh penulis maka daidapatkan hasil uji validasi komunikasi pegawai dapat di ligat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Komunikasi Pegawai

Butir Pertanyaan	R hitung	r tabel	Status
1	0.837	0.266	Valid
2	0.468	0.266	Valid
3	0.733	0.266	Valid
4	0.583	0.266	Valid
5	0.752	0.266	Valid
6	0.702	0.266	Valid
7	0.525	0.266	Valid
8	0.81	0.266	Valid
9	0.841	0.266	Valid
10	0.504	0.266	Valid
11	0.832	0.266	Valid
12	0.456	0.266	Valid

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan validitas pertanyaan variabel komunikasi pegawai ditunjukkan pada kolom r hitung, nilai tingkat validitas untuk setiap pertanyaan variabel Komunikasi pegawai tertinggi adalah sebesar 0,837 dan terendah adalah sebesar 0,456. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 54, diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,266, maka setiap pertanyaan pada variabel komunikasi pegawai dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas sehingga bisa di lanjutkan dalam tingkat penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Pegawai

Butir Pertanyaan	R hitung	r tabel	Status
1	0.578	0.266	Valid
2	0.578	0.266	Valid
3	0.500	0.266	Valid
4	0.747	0.266	Valid
5	0.680	0.266	Valid
6	0.693	0.266	Valid

7	0.414	0.266	Valid
8	0.637	0.266	Valid
9	0.447	0.266	Valid
10	0.449	0.266	Valid
11	0.588	0.266	Valid
12	0.746	0.266	Valid

Sumber: Ouput SPSS

Berdasarkan validitas pertanyaan variabel semangat pegawai ditunjukkan pada kolom r hitung, nilai tingkat validitas untuk setiap pertanyaan variabel semangat pegawai tertinggi adalah sebesar 0,747 dan terendah adalah sebesar 0,414. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan jumlah n sebesar 54 diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,266, maka setiap pertanyaan pada variabel semangat pegawai dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

4.2. Uji Reliabelitas

Uji Reliabelitas Komunikasi Kerja.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

Output SPSS 17

Cronbach's Alpha komunikasi kerja sebesar 89% dan total pertanyaan berjumlah 12. Menurut uyanto stardar Cronbach's Alpha diatas 60% di nyatakan reliabel. Artinya setiap pertanyaan indikator komunikasi kerja telah reliabel

Uji Reliabelitas Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	12

Output SPSS 17

Cronbach's Alpha semangat kerja sebesar 79% dan total pertanyaan berjumlah 12. Menurut uyanto stardar Cronbach's Alpha diatas 60% di nyatakan reliabel. Artinya setiap pertanyaan indikator semangat kerja telah reliabel

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana komunikasi terhadap semangat kerja pegawai berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS untuk analisis regresi sederhana diperoleh hasil persamaan regresi dengan $Y = 20,520 + 0,568X_1$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dianalisis pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja, yaitu:

- 1) Konstanta sebesar 20,520 artinya jika komunikasi nilainya adalah nol, maka profitabilitas semangat kerjanya sebesar 20,520 %.

- 2) Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,568 artinya jika komunikasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka profitabilitas semangat kerja akan mengalami peningkatan 0,568. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap semangat kerja.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial) Komunikasi Terhadap Semangat Kerja.

Uji statistik menggunakan uji t terhadap variabel komunikasi pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,675. Keputusan dari uji tersebut, nilai t hitung sebesar 1,167 apabila dibandingkan harga-harga tabel distribusi *t student* $n=54$ pada taraf nyata 0,05, diperoleh harga kritis sebesar 1,167. $T_{hitung} > t_{tabel}$ Kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel komunikasi pegawai terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap semangat pegawai. Hasil pengujian tersebut sedikit banyak telah mengungkapkan beberapa fakta yang terjadi. Sesuai dengan hipotesis awal yang dikemukakan bahwa komunikasi pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat pegawai.

Sedangkan mengenai besarnya pengaruh variabel komunikasi pegawai dan pengembangan karier pegawai terhadap semangat pegawai. Hasil penelitian diperoleh R^2 sebesar 0,850. Hal ini menunjukkan variabel komunikasi pegawai dan pengembangan karier pegawai dalam menjelaskan variasi semangat pegawai pada STIE Trisna Negara OKU Timur sebesar 85%, sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian penulis berpendapat bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada STIE Trisna Negara OKU Timur Pendapat tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan sebagai berikut:

(Sukanto Reksohadiprodjo 2000) untuk dapat mengetahui seseorang melakukan komunikasi yang baik dapat diukur dengan indikator, Ketrampilan dalam berkomunikasi, Sikap pada saat berkomunikasi, pengetahuan yang dimiliki, dan media yang digunakan dalam berkomunikasi komunikasi didefinisikan sebagai sebuah proses di mana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua orang atau lebih, dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku.

Menurut (Nitisemito 1992), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan, hal tersebut ditunjukkan dengan indikator, Kedisiplinan kerja, Ketelitian kerja dan Efektivitas kerja.

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis secara kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan Ada pengaruh yang signifikan komunikasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada STIE Trisna Negara OKU Timur Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi 0,588, signifikansi lebih kecil dari 0,05 sebesar 0,000, model regresi $Y = 20,520 + 0,588X_1$. Besarnya pengaruh komunikasi pegawai terhadap semangat kerja sebesar 64% sisanya sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa temuan yang perlu direkomendasikan kepada STIE Trisna Negara OKU Timur dalam rangka mengambil langkah-langkah kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu:

1. Komunikasi pegawai yang diterapkan sudah baik terutama dalam hal sikap dan saluran komunikasi yang digunakan. Hal ini berkaitan dengan tugas pegawai melakukan koordinasi pekerjaan dan melaksanakan tugas, sehingga ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Selain itu beberapa hal yang perlu ditingkatkan adalah pengetahuan bawahan tentang informasi.
2. Semangat kerja pegawai telah menunjukkan hasil yang cukup optimal namun perlu dilakukan peningkatan. Peningkatan tersebut adalah dalam hal kedisiplinan kerja dan ketelitian kerja. Berdasarkan kondisi tersebut perlunya penekanan dan penerapan disiplin serta pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Garaika. 2019a. *Buku Ajar Statistik: Pedoman Untuk Peneliti*. diedit oleh Yansahrita. Sumatera Selatan: STIE Trisna Negara.
- Garaika. 2019b. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. diedit oleh Yansahrita. Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Garaika. 2019c. "The Effects of Fatigue , Role Overload and Stress on Farmer ' s Work Safety Fatigue and Stress." Hal. 13–17 in *The 2nd International Conference on Inclusive Business in the Changing World*.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Pace R. Wayne, Faules Don F. 2010. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramada, Ifo. 2019. "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru." UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sanusi, Anuar dan Winda Feriyana. 2019. "Pengaruh Fungsi Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan Pada Kantor Kecamatan Buay Pemaca OKU Selatan." *Jurnal Signaling* 8(2):69–77.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto Reksahadiprodjo, T. Hani Handoko. 2000. *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Syaifuddin. 2018. "Pengaruh Strategi Komunikasi Perusahaan dan Kreasi Nilai Pelanggan terhadap Pembentukan Reputasi Perusahaan (Case Study)." Hal. 770–75 in *KNSI 2018*.
- Uyanto, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS Edisi 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu.