



Fakultas Ilmu Komunikasi

Universitas Ibnu Chaldun - Jakarta

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGHUBUNG PROVINSI KALIMANTAN TENGAH DI JAKARTA)

Hasiholan Siagian¹

hasiholan@uic.ac.id

Dosen Ilmu Komunikasi Universitas Ibnu Chaldun

Siti Holisoh²

Sarjana Ilmu Komunikasi Universitas Ibnu Chaldun

Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Ibnu Chaldun
Jl. Pemuda I Kav. 97 Rawamangun, Jakarta 13220

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap semangat kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat semangat kerja (Y), dan Variabel bebas komunikasi organisasi (X). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta yang berjumlah 53 karyawan dengan menggunakan jenis Sampling Jenuh responden pada penelitian ini semua dari anggota populasi yaitu 53 karyawan. Teknik sampling dengan teknik *Nonprobability Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan cara yaitu kuesioner angket (Quesioner) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : analisis deskriptif, uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji prasyarat (normalitas dan linieritas), analisis regresi yaitu analisis regresi linier sederhana, uji parsial, uji nilai signifikan (Anova/Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (Uji R²). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja dengan nilai Signifikan (Anova) diketahui nilai sig. sebesar 0,000. Dalam Uji Koefisien Determinasi (Uji R²) output R Square (0,340) hasil variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi (X) sebesar 34,0% sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan output coefficient dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $\hat{Y} = 55,956 + 0,425x$. Artinya rata-rata skor kriterium Y akan mengalami perubahan sebesar 0,425 untuk setiap perubahan yang terjadi pada x. Kemudian hasil analisis pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) diperoleh koefisien regresi β_{yx} sebesar 0,425 dengan $t_{hitung} = 5,120$, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,01$ ($\alpha = 0,05$; dk = 52). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja atau semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi juga semangat kerja responden begitu juga sebaliknya semakin buruk komunikasi organisasi responden akan menyebabkan semakin rendah semangat kerja responden.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational communication on morale (Case study on Employess of the Liaison Agency Office of Central Kalimantan Province in Jakarta). This research is a type of quantitative research. The variables in this study consisted of the dependent variable morale (Y), and the independent variable organizational communication (X). The population in this study were employees of the Central Kalimantan Province Liaison Agency office in Jakarta, totaling 53 employees using the Saturated Sampling type. The responden in this study were all member of the population, namely 53 employees using the Nonprobability Sampling technique. Data collection techniques by means of a questionnaire and documentation. Data analysis methods used in this study are : descriptive analysis, data quality test (validity and reliability), prerequisite test (normality and linearity), regression quality, namely simple linear regression analysis, partial test, significant value test (Anova/F test) and Test the Coefficient of Determination (Test R^2). The results of this analysis indicate that there is a significant influence between organizational communication on morale with a significant Value (ANOVA) with a sig value of 0.000. In the Coefficient of Determination Test (Uil R^2) the output R Square (0,340) result for the variable morale (Y) is influenced by the organizational communication variable (X) by 34.0% the remaining 66.6% is influenced by other variables. Based on the output coefficient from the simple linear regression test results, the regression equation is obtained as follows: $\hat{Y} = 55,956 + 0,425x$. This means that the average Y criterion score will change by 0,425 for every change that occurs in x. Then the results of the analysis of the effect of organizational communication (X) on work morale (Y) obtain a β_{yx} regression coefficient of 0.425 with $t_{count} = 5,120$, while $t_{table} = 2,01$ ($\alpha = 0,05$; $dk = 52$). Because $t_{count} > t_{table}$, then H_0 is rejected, H_1 is accepted. Thus it can be concluded that organizational communication has a positive effect on morale or the better organizational communication, the higher the respondent's work morale also conversey the worse the respondent's organizational communication will cause the lower the respondent's work morale.

Keywords: Organizational Communication, Work Morale

Pendahuluan

Dalam kehidupan organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya. Semangat kerja sangat diperlukan bagi para pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah, karena Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan suatu pelayanan yang sangat memuaskan. Tanpa adanya semangat kerja pegawai sebagai pelaku utama kegiatan

kantor tersebut, maka segala pekerjaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Hal –hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 1982: 183). Fakta yang ada di lapangan menunjukkan adanya gejala-gejala terjadinya penurunan semangat kerja pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini dapat dilihat dari daftar ketidakhadiran yang selalu naik. Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah memiliki 53 Pegawai yaitu terdiri dari 21 Aparatur Negeri Sipil (ASN), 1 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 31 Tenaga Kontrak (Tekon).”

Tabel 1 Data peningkatan ketidakhadiran pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah

Bulan	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	
	Orang	%
Januari	-	-
Februari	1	1,55%
Maret	2	3,77%
April	-	-
Mei	2	3,77%
Juni	3	5,66%
Juli	-	-

Sumber : Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta. tahun 2023.

Dari informasi yang diperoleh ketidakhadiran para pegawai dikarenakan oleh beberapa faktor, ada yang mengatakan tidak nyaman sehingga mereka merasa tidak betah berada dikantor. Ada pula yang memang dikarenakan sakit atau ada keperluan lain sehingga harus meminta ijin tidak hadir. Permasalahan yang dihadapi Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah adalah berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja melalui pelayanan dan koordinasi yang di laksanakan secara terus menerus tersebut merupakan bagian dari pelaksanaan usaha Peningkatan kapasitas dan kinerja aparatur pemerintah.

Meskipun upaya peningkatan pelayanan dan pemberdayaan terus dilakukan, dalam kurun waktu 5 tahun ke depan, Kantor Badan Penghubung masih akan menghadapi banyak kendala. Terutama terbatasnya pendanaan,

prasarana fisik yang kurang memadai, maupun sumber daya manusia yang terbatas kualitas maupun kuantitasnya sedangkan tugas tahun ketahun selalu menuntut, yang merupakan aspek penting yang perlu dicermati dalam usaha memecahkan permasalahannya.

Terdapat 3 (tiga) unit Aset Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta sedangkan jumlah aparatur yang mengelolanya terbatas. Sementara selama ini usaha pemberdayaan 2 (dua) buah Mess di 2 (dua) lokasi di Jakarta Pusat dengan jumlah kamar mess sebanyak 29 kamar dengan target yang ditetapkan tiap tahun selalu meningkat dengan skala usaha yang sulit berkembang karena tidak tersedianya sarana yang memadai sehingga belum mencapai skala usaha yang ekonomis. Dan 1 (satu) Anjungan Kalimantan Tengah yang berada di Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Di bandingkan dengan badan usaha

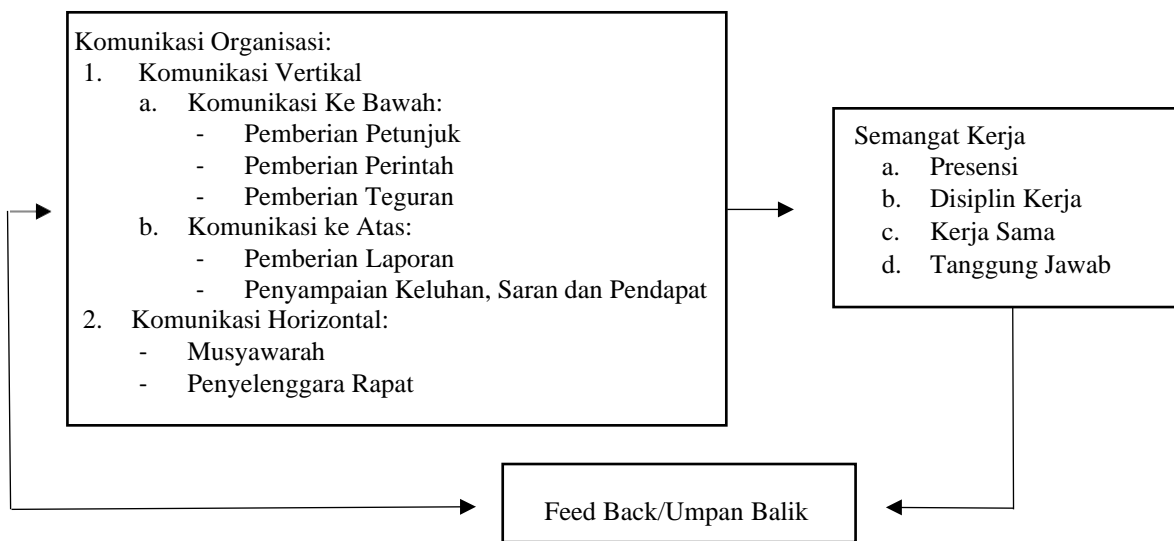
perorangan, Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah yang ada di Jakarta mengusahakan mess dikelola secara tertutup dengan melayani masyarakat tertentu yaitu dari daerah Kalimantan Tengah saja, dengan tanpa legalitas usaha dan administrasi kelembagaan yang sangat tidak memadai.

Berdasarkan dari pengamatan keadaan lingkungan di Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti apakah komunikasi organisasi yang ada di Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah memberikan pengaruh yang penting bagi semangat kerja pegawai dan dapat

meningkatkan produktivitas kinerja organisasi. Sehingga saya tertarik mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta)”.

Kerangka Teori

Sugiyono: 2013 mengatakan “kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting”. Kerangka pemikiran di dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media) Komunikasi adalah bentuk apa saja dari interaksi kata-kata, senyuman, anggukan kepala, gerakan tangan, sikap badan, gerakan mata yang berakibat diterimanya arti, sikap, atau perasaan yang sama. Menurut Luthans (2006:372) menyatakan, kebanyakan definisi komunikasi yang digunakan dalam buku perilaku organisasi menekankan penggunaan simbol-simbol untuk mentransfer arti informasi.

Menurut Harold D. Laswell dalam Wiryanto (2004, 6). Komunikasi adalah Who Says What In Which Channel To Whom With What Effect (Siapa mengatakan apa dengan

saluran apa kepada siapa dengan efek bagaimana?). Teori tersebut menjelaskan komunikasi adalah seseorang yang berbicara kepada seseorang dengan mengungkapkan kondisi perasaannya. Hubungan dengan penelitian ini adalah dimana pegawai dapat berkomunikasi dengan atasan atau pegawai lainnya saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Komunikasi adalah berbicara atau menyampaikan pesan, informasi, pikiran, perasaan yang dilakukan seseorang kepada yang lain dengan mengharapkan jawaban, tanggapan, dari orang lain. Komunikasi bermula dari sebuah gagasan yang ada pada diri seseorang yang diolah menjadi sebuah pesan dan disampaikan atau dikirimkan kepada orang lain dengan menggunakan media tertentu. Dari pesan yang disampaikan tersebut kemudian terdapat timbal balik berupa tanggapan atau jawaban dari orang yang menerima pesan

tersebut. Dari proses terjadinya komunikasi itu, secara teknis pelaksanaan, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya. Agus M. Hardjana (2003: 36).

Organisasi

Suatu organisasi tidak akan eksis tanpa adanya komunikasi. Tidak akan memungkinkan terjadinya koordinasi kerja yang diharapkan, kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan tidak mungkin tercipta sebab mereka tidak mengomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang yang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi. Menurut Scott (dalam Budihardjo, 2014:18), organisasi dipandang sebagai kumpulan manusia yang memiliki kepentingan bersama demi kelangsungan hidup organisasi sebab itu mereka melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan bersama dalam organisasi dan membentuk suatu struktur informal.

Teori tersebut menjelaskan organisasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kepentingan Bersama dalam suatu kegiatan organisasi yang terstruktur informal. Menurut Hasibuan (2015:5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Teori tersebut menjelaskan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya.

Menurut Siagian (2006:6), menjelaskan organisasi merupakan Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Teori tersebut menjelaskan bahwa organisasi sebagai rangkaian hierarki dan interaksi antara orang-orang dalam suatu ikatan formal.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat peneliti simpulkan organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang mempunyai kepentingan bersama untuk mencapai suatu sasaran dalam sistem dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan dalam batas waktu yang telah ditentukan

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik pimpinan maupun para pegawai di lingkungan instansi sendiri. Menurut Wayne Pace & Don F. Faules (2001: 31-33) menyebutkan mengenai dua definisi komunikasi organisasi:

1. Definisi fungsional komunikasi organisasi komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.
2. Definisi interpretif komunikasi organisasi komunikasi organisasi dipandang dari suatu perspektif interpretif (subjektif) adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi

Teori tersebut menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses yang terjadi dan muncul dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan hingga pertukaran informasi dan pesan, dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh bersama.

Menurut Mulyana (2005: 75) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi (organizational communication) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal, yaitu komunikasi menurut struktur organisasi (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal); dan bersifat informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antar sejawat. Komunikasi organisasi berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Teori tersebut menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pertukaran, pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam suatu kelompok formal

maupun informal dari suatu organisasi atau perusahaan, yang dilakukan antara bawahan dan atasan atau sesamanya dengan ciri adanya struktur yang jelas dan batasan-batasan yang dipahami masing-masing dan sifatnya berorientasi untuk kepentingan organisasi. Menurut Arni Muhammad (2004: 67) menyatakan bahwa inti dari komunikasi organisasi adalah:

1. Komunikasi organisasi terjadi di dalam suatu sistem terbuka yang kompleks dan di pengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media
3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya, dan keterampilan / skill-nya.

Teori tersebut menjelaskan bahwa komunikasi organisasi sebagai suatu sistem terbuka yang kompleks saling ketergantungan dari lingkungan baik dari internal maupun eksternal, dan dapat juga melibatkan komunikasi antar pribadi di antara sesama anggotanya untuk mengetahui informasi dan perasaan sesamanya, juga meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah, media, dan keterampilan/ skill-nya.

Dari penjelasan para ahli diatas dapat peneliti simpulkan komunikasi organisasi adalah suatu organisasi dipandang sebagai suatu system yang didalamnya terjadi interaksi dan saling pengaruh antar anggota keseluruhan, anggota tersebut berada dalam suatu kelompok yang bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga suatu organisasi pada dasarnya terdapat unsur: sekelompok orang, kerjasama, tujuan yang ingin dicapai.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di mana penjabarannya menggunakan metode teknik yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi adalah analisis data yang diperlukan untuk proses olah data dengan menguji menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji prasyarat, analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 22. Data dalam kuesioner penelitian ini diukur dengan skala *likert*. Tempat penelitian dilakukan pada sebuah kantor di wilayah Jakarta Pusat yang dijadikan sampel penelitian yaitu Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta dengan jumlah 53 karyawan.

Teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel. “Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan Sugiyono (2017:81)”. Dalam penelitian ini kali ini peneliti akan menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan jenis Sampling Jenuh. Sampling Jenuh “adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017:85). Sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi dengan jumlah 53 akan digunakan sebagai responden.

Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yang telah menjadi objek penelitian yaitu pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Kalimantan Tengah di Jakarta. Berikut hasil olah data berdasarkan alat uji yang telah digunakan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrumen ini digunakan untuk mengetahui baik maupun buruknya instrumen yang dapat dilihat pada tingkat kesahihan (Validitas) dan keandalan (Reliabilitas).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Komunikasi Organisasi (X)				Semangat Kerja (Y)			
Kode	r-Hitung	r-Tabel	Ket	Kode	r-Hitung	r-Tabel	Ket
X1	0,752	0,444	Valid	Y 1	0,602	0,444	Valid
X2	0,823	0,444	Valid	Y 2	0,652	0,444	Valid
X3	0,73	0,444	Valid	Y 3	0,796	0,444	Valid
X4	0,679	0,444	Valid	Y 4	0,862	0,444	Valid
X5	0,739	0,444	Valid	Y 5	0,791	0,444	Valid
X6	0,719	0,444	Valid	Y 6	0,848	0,444	Valid
X7	0,848	0,444	Valid	Y 7	0,806	0,444	Valid
X8	0,747	0,444	Valid	Y 8	0,636	0,444	Valid
X9	0,794	0,444	Valid	Y 9	0,666	0,444	Valid
X10	0,939	0,444	Valid	Y 10	0,679	0,444	Valid
X11	0,912	0,444	Valid	Y 11	0,596	0,444	Valid
X12	0,769	0,444	Valid	Y 12	0,689	0,444	Valid
X13	0,634	0,444	Valid	Y 13	0,652	0,444	Valid
X14	0,687	0,444	Valid	Y 14	0,456	0,444	Valid
X15	0,774	0,444	Valid	Y 15	0,707	0,444	Valid
X16	0,625	0,444	Valid	Y 16	0,685	0,444	Valid
X17	0,746	0,444	Valid	Y 17	0,533	0,444	Valid
				Y 18	0,778	0,444	Valid
				Y 19	0,56	0,444	Valid
				Y 20	0,591	0,444	Valid

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria Pengujian			
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Acuan	Ket
Komunikasi Organisasi (X)	0,953	0,70	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,934	0,70	Reliabel
Dasar Pengambilan Keputusan Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,70 Maka Berkesimpulan Reliabel Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,70 Maka Berkesimpulan Tidak Reliabel			

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Prasyarat

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual X_Y
N		53
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,89346964
	Absolute	,104
	Positive	,084
	Negative	-,104
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Sebuah data dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	2751,420	24	114,642	3,243	,002
Linearity	1270,134	1	1270,134	35,932	,000
Deviation from Linearity	1481,286	23	64,404	1,822	,066
Within Groups	989,750	28	35,348		
Total	3741,170	52			

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Hasil uji linieritas dari persamaan regresi Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja (Y) diperoleh signifikansi sebesar 0,066 seusai dengan kaidah yang ditentukan, jika nilai

signifikansi > 0,05, persamaan regresi Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja (Y) dalam kategori linier.

Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,340	,327	6,961

- a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X)
- b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survey yang berarti bersifat cross section data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai $R^2 = 0,340$ atau 34,0% sudah cukup baik. Nilai R^2 adalah sebesar 0,340

sudah cukup baik. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Semangat Kerja dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi (X) sebesar 0,340 (34,0%) dan sisanya 66,0% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak teliti.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1270,134	1	1270,134	26,214	,000 ^b
Residual	2471,036	51	48,452		
Total	3741,170	52			

a. Dependent Variable: Y_SK

b. Predictors: (Constant), X_KO

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Berdasarkan output pada table *anova* diatas dapat nilai F sebesar 26,214 dan nilai p-value sebesar 0,000, berdasarkan kriteria pengujian kelyakan model dapat disimpulkan model layak digunakan dalam penelitian karena

nilai p value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan kata lain model regresi linier penelitian layak menjelaskan pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y).

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	55,956	5,234		10,691	,000
Komunikasi Organisasi (X)	,425	,083	,583	5,120	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Data dioleh peneliti (2023)

Konstanta sebesar 55,956 artinya jika Komunikasi Organisasi memiliki skor 0 maka skor Semangat Kerja adalah 55,956. Koefisien regresi variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,425, artinya jika skor Komunikasi Organisasi

meningkat 1 point, maka akan menyebabkan peningkatan skor Semangat Kerja sebesar 0,425x.

Kesimpulan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja dengan nilai Signifikan (Anova) diketahui nilai sig. sebesar 0,000. Dalam Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) output R Square (0,340) hasil variabel semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi organisasi (X)

sebesar 34,0% sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan output coefficient dari hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut: $\hat{Y} = 55,956 + 0,425x$. Artinya rata-rata skor kriterium Y akan mengalami perubahan sebesar 0,425 untuk setiap perubahan yang terjadi pada x. Kemudian hasil analisis pengaruh

komunikasi organisasi (X) terhadap Semangat Kerja (Y) diperoleh koefisien regresi β_{yx} sebesar 0,425 dengan $t_{hitung} = 5,120$, sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,01$ ($\alpha = 0,05$; $dk = 52$). Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif

terhadap semangat kerja atau semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi juga semangat kerja responden begitu juga sebaliknya semakin buruk komunikasi organisasi responden akan menyebabkan semakin rendah semangat kerja responden.

Referensi

- Abdul, Syukur, dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma Vol. VII. No. 2 – Tahun 2019. ISSN: 2337778X. E-ISSN : 2685-1504. Hal 28 – 37.*
- Moekijat.1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. PT. Bumi Aksara. Bandung
- Mathis, Robert L. Dan John H Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Jimmy Sadeli, dkk. Jakarta: Rajagrafindo
- Muhidin, S.A. (2010). *Statistika 1 Pengantar untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014
- Mushon, Ali. 2009. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Peningkatan Minat Belajar dan Pemahaman Mahasiswa Melalui Penerapan Problem Based Learning*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Vol.6 No.1. April 2009. <http://search.handycafe.com/search?safe=on&ie=UTF8&client=pub7306344808645313&cx=013955466593138379775%3Ao59nhjosh&cof=FORID%3A9&l=id&hl=id&s=start&q=jurnal+pendidikan+minat>
- t+vol#1066 diakses 17 Maret 2012. Hal. 89.
- Noor, Annisa. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1452-1463 ISSN, 0000-0000 vjhvjhvjhbhvjhvjvjvngn
- Osa, Rikastana. (2018). *Pengalaman Akomodasi Komunikasi (Kasus: Interaksi Etnis Jawa dengan Etnis Batak)*. *Interaksi Online*, vol. 4, no. 1, Dec. 2018. Hal. 269 – 277.
- Pace, Wayne & Faules, Don F. (2001). *Komunikasi Organisasi–Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. (2015). *Instrument Penelitian Social Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S.P dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Jilid I. Edisi 10. Terjemahan: Mitra Ahmad. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P*
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta(ID): Gramedia Widiasaran: Indonesia.
- Yuwono, widia, nasih. 2009. *Membangun Kesuburan Tanah di Laham Marginal*. *Jurnal Ilmu Tanah Dan Lingkungan Vol.9 No.2 (2009)*