

The Effect of Communication and Work Spirit on the Effectiveness of Employee Performance at Work Training Center in Seluma Regency

by Jurnal Fokus Manajemen

Submission date: 25-Nov-2021 12:34AM (UTC+0900)

Submission ID: 1712046205

File name: 3..doc (290K)

Word count: 3684

Character count: 23912

The Effect of Communication and Work Spirit on the Effectiveness of Employee Performance at Work Training Center in Seluma Regency

Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma

Ariyanto ¹; Neri Susanti ²; Meiffa Heriyanti ³

¹ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

² Department of Accounting, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹ ariyanto1k@gmail.com; ² nearrysanti@gmail.com; ³ meiffa.heriyanti@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2021]

Revised [10 April 2021]

Accepted [01 Mei 2021]

KEYWORDS

Communication, Work Spirit, Work Effectiveness

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 38 orang pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625X_2$. Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komunikasi dan semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan efektivitas kerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5%, sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma...

ABSTRACT

This study was aimed to determine the effect of communication and spirit on the effectiveness of employee performance at Job Training Center in Seluma Regency. The sample of this study was 38 employees at Job Training Center in Seluma Regency. The data was collected by using a questionnaire and then analyzed by using multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results showed a positive regression equation, $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625X_2$. It showed that there is a positive influence between X_1 (communication) and X_2 (work spirit) on work effectiveness (Y). Means that if the variables of communication and morale increase, it will increase work effectiveness. The value of the coefficient of determination is 0,595. This means that X_1 (communication) and X_2 (work spirit) affect the effectiveness of work performance (Y) by 59.5% while the remaining 40.5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t -test at a significance level of 0.05 explained that partially the communication and work spirit variables had a significant influence on the effectiveness of employees work performances at Job Training Center in Seluma Regency. Moreover, the F test results at a significance level of 0.05 explained that the communication and work spirit variables has a significant simultaneous effect on effectiveness of employees work performance at Job Training Center in Seluma Regency.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah merupakan suatu koordinasi sejumlah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam sebuah pemerintahan negara yang diatur dan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Penjelasan UU No.8 Th 1999, pasal 2 ayat 2 menyebutkan bahwa organisasi pemerintah merupakan suatu alat yang penting untuk mencapai tujuan pembangunan suatu pemerintahan negara yang berdampak pada rakyatnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja dengan cara memberdayakan keberadaan pegawai pemerintah sebagai tenaga kerja organisasi pemerintah untuk melakukan aktivitas sebagaimana kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pemerintahan tersebut.

Menurut UU No.43 Th 1999 pengertian pegawai pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah seliap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam peraturan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dan akan ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Pegawai negeri tidak hanya menjalankan fungsi pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Usaha pemerintah untuk mendayagunakan pegawai negeri terus-menerus dilakukan, seperti pengaturan

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan PNS yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan, serta memupuk kegalrahan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan UU No.43 th 1999 yang menyebutkan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan dengan sebaik-baiknya, atas dasar sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Pegawai diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional. Peranan sumber daya pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintah sangat penting karena berfungsi sebagai penunjang kelancaran kerja dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, maka segala macam permasalahan yang menyangkut sumber daya pegawai negeri sipil yang berada dalam organisasi pemerintah harus selalu diperhatikan. Fakta-fakta yang terjadi dalam masyarakat yaitu banyak ditemukan pegawai negeri sipil dinilai belum memenuhi efektivitas kerja yang diharapkan oleh pemerintah.

Secara konseptual hambatan-hambatan itu dapat bersumber dari pegawai sendiri dalam pencapaian efektivitas yang meliputi kedisiplinan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengatasi segala macam permasalahan sumber daya pegawai tersebut, harus dapat dicari suatu jalan yang terbaik bagi para pegawai negeri sipil dan instansi pemerintah tempat pegawai tersebut bekerja, sebab jika masalah kedisiplinan dan pengawasan ini berlarut-larut, dan tidak terselesaikan maka akan menyebabkan pegawai tidak taat pada peraturan, malas bekerja, mangkir, membolos kerja, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, kurang dapat bekerja sama dengan instansi, bahkan keluar dari pekerjaan tersebut.

Hal ini secara tidak langsung dapat menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai secara relatif. Efektivitas kerja merupakan suatu gambaran keberhasilan pekerjaan dari para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun tugas-tugas itu diadakan untuk pencapaian tujuan organisasi dimana individu bekerja di dalamnya. Menurut Susanto (2016:41), efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Pegawai dengan efektivitas kerja yang tinggi akan mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan taat pada peraturan perusahaan, sikap bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, dan sikap kerja yang positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut Robbins (2012:87) Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar pegawai akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu instansi menjadi semakin baik dan sebaliknya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Effendy (2012:52) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Semangat kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai akan menciptakan efektivitas kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga pegawai mampu melaksanakan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan maksimal. Pegawai yang bekerja tidak bersemangat akan menimbulkan penurunan efektivitas kerja karena dia tidak memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawabnya tepat waktu.

Fenomena yang terjadi pada saat ini dapat dilihat bahwa masih kurangnya komunikasi dari para pegawainya, hal ini terlihat dari pegawainya yang bekerja secara individu tanpa ada konfirmasi ataupun komunikasi dengan pegawai lainnya. Hal lain juga terlihat dari penyelesaian masalah bahwa masalah yang terjadi menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan dan pegawai yang lainnya tidak mau terlibat. Sedangkan untuk semangat kerja terkadang terlihat pegawai yang kurang bersemangat saat bekerja hal ini disebabkan karena memikirkan permasalahan pribadi dan juga dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sehingga akan menyebabkan menurunnya efektivitas kerja.

LANDASAN TEORI

22

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2016:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Komunikasi

6

Menurut Robbins (2012:391) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pimpinan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan/tugas yang berbeda.

Semangat kerja

Menurut Nilisemito (2013:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

METODE PENELITIAN

15 Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja
- X1 = remunerasi
- X2 = kepuasan kerja
- b1b2 = koefisien regresi
- a = Nilai konstanta
- e = error

Koefisien Determinasi (R²)

1

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.973	5.626		.173	.864
	Komunikasi	.370	.148	.347	2.503	.017
	Semangat Kerja	.625	.172	.503	3.624	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 0,973 mempunyai arti bahwa apabila variabel Komunikasi (X_1) dan semangat kerja (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel efektivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 0,973.
2. Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap efektivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Komunikasi) adalah sebesar 0,370, dengan asumsi apabila X_1 (Komunikasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Efektivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,370.
3. Pengaruh Semangat kerja (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (semangat kerja) adalah sebesar 0,625, dengan asumsi apabila X_2 (semangat kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (efektivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,625.

Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja. Hasil perhitungan korelasi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.572	1.971

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Keterangan :

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,674	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2013:164)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent dan dependent sebesar 0,771. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel X_1 (komunikasi), dan X_2 (semangat kerja), terhadap efektivitas kerja (Y) adalah searah, dimana semakin besar variabel independent maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel dependent. Nilai 0,771 menunjukkan korelasi dalam kategori hubungan yang kuat karena angka 0,771 terletak pada interval 0,60 – 1,000.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.572	1.971

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 3. untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Partial (t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.973	5.026		.173	.864
	Komunikasi	.370	.148	.347	2.503	.017
	Semangat Kerja	.625	.172	.503	3.624	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 4. maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel X_1 (Komunikasi)
Hasil pengujian untuk variabel X_1 (komunikasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.
- Variabel X_2 (Semangat kerja)
Hasil pengujian untuk variabel X_2 (semangat kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (semangat kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji F) dapat dilihat pada Tabel 5. berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.620	2	99.810	25.694	.000 ^b
	Residual	135.959	35	3.885		
	Total	335.579	37			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komunikasi

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 5. diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa arah regresi untuk pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma memiliki arah regresi yang positif artinya apabila komunikasi dan semangat kerja mengalami peningkatan maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Uji Hipotesis secara parsial memiliki nilai signifikan kecil dari 0,05 artinya secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Begitu juga dengan pengujian secara simultan bahwa secara bersama-sama komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan kecil dari 0,05. Hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa variabel komunikasi dan semangat kerja mempengaruhi kinerja sebesar 59,5%.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,017 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komunikasi pegawai maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma juga akan meningkat. Artinya komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dengan adanya komunikasi maka semua permasalahan akan dapat diatasi dengan cepat. Saling bertanya dan saling membantu antara sesama pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dengan sendirinya akan meningkatkan efektivitas kerja karena adanya suasana yang nyaman dan komunikasi yang baik antara sesama pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2015:350) bahwa komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Kegagalan organisasi seringkali disebabkan karena kurang efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

Pengaruh Semangat kerja Terhadap Efektivitas kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat semangat kerja yang terjadi maka efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan datang selalu tepat waktu, bekerjasama, memiliki kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 0,973 + 0,370X_1 + 0,625 X_2$; hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) terhadap efektivitas kerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel komunikasi dan semangat kerja meningkat maka akan meningkatkan efektivitas kerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,595. Hal ini berarti bahwa X_1 (komunikasi) dan X_2 (semangat kerja) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 59,5% sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) atau secara terpisah dapat dilihat bahwa pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,017 < 0,05$, pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) atau secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya variabel komunikasi dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma.

Saran

1. Kepada pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma diharapkan dapat saling berkomunikasi dengan baik karena dengan adanya komunikasi yang lancar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Kepada pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Seluma untuk dapat memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja karena dengan adanya semangat dalam bekerja maka semua masalah dapat terselesaikan dengan cepat.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel penelitian dalam mengukur efektivitas kerja dan juga menambahkan jumlah responden yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, David A. 2011. Manajemen Pemasaran Strategi. Edisi kedelapan. Salemba, Empat. Jakarta.
- Alma, Buchari. 2017. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: CV Alfabeta
- Amrullah, 2012, Prilaku Konsumen. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Jakarta.
- Boyd, Walker, Larreche. 2016. Manajemen Pemasaran Suatu Pendekatan Strategis dengan Orientasi Global Edisi 2 Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Engel, James F, Roger D. Blackwell and Paul W. Miniard. 2013. Perilaku Konsumen. Dialih Bahasakan Oleh Farli Lwe, Edisi Enam. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2011 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spss Semarang : Badan Penerbit Universitas Ponorogo.
- Hair, J.F. 2009. Multivariate Data Analysis. Edisi 5. Jakarta: Gramedia
- Indriyo, Gitosudarmo. 2015. Manajemen Pemasaran, edisi pertama. cetakan keempat. Yogyakarta : BPFE
- Kotler, Philip and Keller Kevin Lane. 2014. Marketing Management, 15th Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall, Inc
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gerry. 2014. Manajemen Pemasaran. Erlangga : Jakarta
- Kotler, Philip, 2012, Manajemen Pemasaran Jilid 2, Edisi 12, PT. Indeks, New Jersey.
- Kotler, Philip, and Gary Armstrong, 2015, Prinsip- Prinsip Pemasaran, Edisi 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Lamb, C. William., Joseph. F. Hair dan Carl McDaniel. 2011. Pemasaran, edisi pertama. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Mahwiyah - 2010, Pengaruh Labelisasi Halal Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN Jakarta). Jakarta: FE Universitas Islam Syarif Hidayatullah
- Mutoharoh. 2015. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Mekanisme Koping Klien Gagal Ginjal Kronik yang Menjalani Terapi Hemodialisis di RSUP Fatmawati. Skripsi
- Ogi, Sulistian. 2011. Pengaruh Brand Image Terhadap Loyalitas Pelanggan Rokok. Gudang Garam Filter. Kuningan: Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan.
- Pelgunadi, Bram. 2014. Disain Produk 3: Aspek-Aspek Disain. Bandung: Penerbit ITB
- Rangkuti, Freddy. 2014, Measuring Customer Satisfaction : Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta



- Rusmiati Catur, dan Suratno Bondan. 2017. Pemasaran Barang dan Jasa. cetakan pertama. Kanisius, Jakarta.
- Saladin, Djaslim. 2015, Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan Pelaksanaan, Unsur5-unsur Pemasaran, CV. Linda Karya, Bandung.
- Schiffman, Leon.G. dan Leslie Lazar Kanuk. 2010. Perilaku Konsumen. Edisi Ke-7. Diterjemahkan oleh Zoelkifi Kasip. PT. Indeks, Jakarta
- Schiffman, Leon dan Leslie Lazar Kanuk, 2013 Prilaku Konsumen. Jakarta : PT. Indeks.
- Sodik, Nur, 2014, Analisis Keberhasilan Persepsi Konsumen Pada Negara Asal (Country of Origin) Terhadap Kualitas dan Harga Produk Otomotif (Survey Terhadap Konsumen di kota Surakarta Tahun 2013), Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 1, Mei 2004 Surakarta
- Sugiyono 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, 2017, Prilaku Organisasi, Jakarta: Amus
- Sutisna. 2015, Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran. Bandung : Rosdakarya. Bandung
- Tjiptono, Fandy. 2014, Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian, Andi Offset, Yogyakarta
- Utami, Wahyu Budi. 2013. Pengaruh Label Halal Terhadap Keputusan Membeli (Survei Pada Pembeli Produk Kosmetik Wardah Dioutlet Wardah Griya Muslim An-Nisa Yogyakarta). Yogyakarta Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

The Effect of Communication and Work Spirit on the Effectiveness of Employee Performance at Work Training Center in Seluma Regency

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	3%
2	www.sciencegate.app Internet Source	2%
3	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	2%
4	saniafadilah.blogspot.com Internet Source	2%
5	segalamacam.com Internet Source	1%
6	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unja.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%

repository.ump.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	123dok.com Internet Source	1 %
11	jurnal.unpad.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
14	journal.peradaban.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	lib.uniku.ac.id Internet Source	1 %
18	docplayer.info Internet Source	1 %
19	ejournal.unipas.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.unand.ac.id Internet Source	1 %

1 %

21

jurnal.univpgri-palembang.ac.id

Internet Source

1 %

22

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1 %

23

www.penerbitadm.com

Internet Source

1 %

24

Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, Dedy Putrafinaldo. "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance", Management and Sustainable Development Journal, 2020

Publication

1 %

25

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

1 %

26

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

1 %

27

ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 25 words

Exclude bibliography On