

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TRIMURJO KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF WORK MOREST AND INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TRIMURJO DISTRICT CENTRAL LAMPUNG DISTRICT

Tony WP^{1*}, Bustami Z¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: tonywpaja33@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Permasalahan pegawai di Kelurahan Adipuro Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah adalah Semangat kerja pegawai yang kurang terdorong, Komunikasi internal masih menemui hambatan yakni dalam hal adalah pada pola komunikasi antar bagian yang kurang efektif, belum optimalnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas, fungsi dan perannya dalam pelaksanaan rencana kerja, sehingga pencapaian hasil kerja belum sepenuhnya berjalan optimal sesuai dengan target yang direncanakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Semangat Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,6%. Terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai sebesar 80,4 %, Terdapat pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sebesar 79,1%.

Kata kunci: Semangat Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of work enthusiasm and internal communication on employee performance in Trimurjo District, Central Lampung Regency. The problem of employees in Adipuro Village, Trimurjo Subdistrict, Central Lampung Regency is that the work enthusiasm of employees is less encouraged, internal communication still encounters obstacles, namely in terms of ineffective communication patterns between sections, not yet optimal employee performance in carrying out their duties, functions and roles in implementing work plans, so that the achievement of work results has not fully run optimally in accordance with the planned targets. This research uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found which aim to determine the relationship between variables in a population. Based on the results of the study that there is an effect of Work Morale (X1) on Employee Performance (Y) of 70.6%. There is an influence of Internal Communication on Employee Performance by 80.4%, There is an influence of Work Spirit and Internal Communication together on Employee Performance in Trimurjo District, Central Lampung Regency by 79.1%.

Keywords: Work Morale, Internal Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Unsur Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pelaksanaan berbagai kegiatan dan pencapaian tujuan dan sasaran. Dengan demikian, kompleksitas kepribadian pegawai memerlukan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus karena perannya sebagai pelaksana utama kebijakan dan kegiatan operasional organisasi agar selaras dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada bagaimana menumbuhkan semangat organisasi untuk memotivasi anggota agar bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang tepat dan efektif guna memaksimalkan eksistensinya sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja merupakan salah satu bentuk motivasi, dengan adanya semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Jika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis.

Besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya arahan kepada bawahan agar mau berupaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat

diwujudkan dalam bentuk pemberian semangat atau perangsang yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk organisasi. Semakin besar perhatian organisasi terhadap para pegawainya, semakin giat pula para pegawai dalam bekerja. Sebagai faktor pendorong, Semangat kerja bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar pegawai dapat menghasilkan suatu tingkat kinerja lebih dari yang sudah ditentukan.

Salah satu faktor yang menunjang kinerja organisasi maupun kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi merupakan alat guna menciptakan kerjasama dalam suatu organisasi, dengan komunikasi akan meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi sehingga organisasi tersebut tetap hidup. Komunikasi menunjukkan adanya interaksi secara langsung sehingga akan adanya kejelasan tentang tugas pokok fungsi atau apa yang harus diperintahkan sesuai dengan apa yang telah di tentukan.

Komunikasi Internal merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi baik sebagai individu maupun sebagai personal yang menduduki jabatan. Komunikasi dapat diartikan sebagai kemampuan interaksi dalam berkoordinasi untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi dengan standar yang diharapkan. Salah satu tolak ukur berjalannya organisasi yang efektif dan menghasilkan output sesuai yang diharapkan yaitu kinerja yang optimal.

Komunikasi internal yang baik menciptakan suatu iklim yang menyenangkan, dan berdampak pada semangat kerja, kenyamanan dengan berakibat kinerja pegawai akan tinggi. Komunikasi yang baik dapat terjalin bukan

hanya dengan pimpinan, namun dengan antar rekan kerja di lingkup organisasi. Sebagian besar perusahaan mengungkapkan bahwa saluran komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan yang baik antar pegawai kemungkinan terjadi kesalahpahaman sangat kecil apabila komunikasi antar pimpinan dan pegawai berjalan dengan lancar. Komunikasi internal mengacu pada setiap penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh komunikator yang didalamnya mengandung ide dan gagasan untuk membantu setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Endra, Sarumaha, Dakhi, & Pendahuluan, 2021) bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian tentang komunikasi internal oleh (Munthe, 2017) bahwa menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, manajemen harus lebih banyak menyediakan waktu khusus bagi para pegawainya agar mereka bisa mengeluarkan pendapatnya dalam suatu forum formal maupun non-formal sehingga terjalin keakraban diantara para pegawai dan manajemen.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah".

KAJIAN TEORI

Menurut Winardi (2014:185) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Siagian (2013:79) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung

jawabnya di dalam organisasi.

Davis (2013) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Nitisemito (2015) menyatakan gairah kerja adalah "kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan". Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Komunikasi internal menurut Astuti, dkk (2016) adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Maka dari itu penerima pesan dalam komunikasi internal merupakan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi internal di dalam organisasi dalam konteks arah aliran informasi yang berpindah secara formal dari seorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah (komunikasi kebawah). Kemudian informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya

lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi (komunikasi keatas). Terakhir, informasi yang bergerak diantara orang-orang yang jabatannya sama tingkat otoritasnya (komunikasi horizontal)

Komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Effendy (2009) menjelaskan apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal.

Komunikasi Internal menurut Yulianita (2017) adalah komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi. Komunikasi internal timbul akibat adanya interaksi/ hubungan yang ada pada orang-orang yang ada di dalam organisasi, hubungan/interaksi yang ada dikarenakan hubungan kerja di dalam organisasi haruslah hubungan yang simbiosis mutualis, artinya meskipun terdapat perbedaan tugas, misalkan adanya tuntutan spesialisasi, selalu diperlukan hubungan yang selalu saling menguntungkan, agar tercapainya tujuan organisasi tersebut, kepuasan pegawai dan masyarakat.

Robbins (2011) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai & Sagala (2013) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Siagian, P, 2016).

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian adalah di kantor Kecamatan Trimurjo Kabu

Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti. Sedangkan, Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundangan, literatur serta dokumen lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Metode Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pelatihan teknis, semangat kerja dan kinerja pegawai.
2. Metode Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku, jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.

Metode Kuesioner/angket, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui

Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti. Sedangkan, Data Sekunder merupakan data yang diperoleh melalui sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari buku-buku, jurnal, peraturan perundangan, literatur serta dokumen lain yang berhubungan dengan bahasan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data primer dan sekunder sebagaimana dijelaskan di atas, maka dilakukan teknik-teknik sebagai berikut:

3. Metode Observasi, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi pelatihan teknis, semangat kerja dan kinerja pegawai.
4. Metode Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber

pada benda tertulis / bacaan, seperti buku, jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian.

Metode Kuesioner/angket, yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal - hal yang ia ketahui

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh semangat kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi person. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0.329 dari 36 responden.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} skor item terhadap skor totalnya di atas 0.329 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r_{hitung} item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0.329 . Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item,

memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 23. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pernyataan untuk variabel bebas (X_1, X_2) dan variabel terikat (Y) jawaban responden

telah memiliki validitas yang cukup baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Semangat Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Validitas Semangat Kerja

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.774	Valid
2	0.444	0.717	Valid
3	0.444	0.577	Valid
4	0.444	0.546	Valid
5	0.444	0.604	Valid
6	0.444	0.774	Valid
7	0.444	0.717	Valid
8	0.444	0.577	Valid
9	0.444	0.650	Valid
10	0.444	0.682	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Semangat Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel = 0.444.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Semangat Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2
Uji Validitas Komunikasi Internal

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.594	Valid
2	0.444	0.702	Valid
3	0.444	0.641	Valid
4	0.444	0.760	Valid
5	0.444	0.760	Valid
6	0.444	0.721	Valid
7	0.444	0.760	Valid
8	0.444	0.747	Valid
9	0.444	0.547	Valid
10	0.444	0.614	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Komunikasi Internal memiliki nilai r hitung dengan nilai lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

keseluruhan item pernyataan mengenai Komunikasi Internal tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r _{tabel}	Koefisien r _{hitung}	Keterangan
1	0.444	0.591	Valid
2	0.444	0.499	Valid
3	0.444	0.549	Valid
4	0.444	0.591	Valid
5	0.444	0.684	Valid
6	0.444	0.567	Valid
7	0.444	0.693	Valid
8	0.444	0.665	Valid
9	0.444	0.561	Valid
10	0.444	0.684	Valid

Sumber : data diolah, 2023]

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja Pegawai memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai lebih besar dari r_{tabel} 0.444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,778 atau lebih. (Uyanto, 2017). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS *version* 23 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari hasil uji reliabilitas Variabel Semangat Kerja didapat nilai *Alpha* Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,839, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena α -nya sebesar $0,839 > 0,329$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang

sama.

Dari hasil uji reliabilitas Variabel Komunikasi Internal didapat nilai *alpha* Komunikasi Internal (X_2) sebesar 0,815, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai α -nya sebesar $0,815 > 0,329$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Dari hasil uji reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai didapat nilai *Alpha* Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,740, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai α -nya sebesar $0,740 > 0,329$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 9,041. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,688, maka t_{hitung} 9,041 > t_{tabel} 1,688 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh

variabel Semangat Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Semangat Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Semangat Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 6,429 + 0,808 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Semangat Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,808 point.

Pembahasan

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Semangat Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,840 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Semangat Kerja mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 9,041 > t_{tabel} 1,688$. Besarnya koefisien determinasi Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 70,6%. Dengan persamaan regresi Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai adalah sebesar $Y = 6,429 + 0,808 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Semangat Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,808 point. Hal ini memberikan pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Komunikasi Internal (X_2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,896 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000).

Sedangkan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11,793 > t_{tabel} 1,688$. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Komunikasi Internal (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 80,4%, Untuk model persamaan Komunikasi Internal regresinya adalah $Y = -1,158 + 1,003 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Komunikasi Internal akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,003 point. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 75,674 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,259$. Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Semangat Kerja (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,889 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Trimurjo Kabupaten

Lampung Tengah, sebesar 79,1% dan sisanya sebesar 20,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $= 9,041 > t_{tabel} 1,688$. Dengan persamaan regresi $Y = ,429 + 0,808 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Semangat Kerja akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,808 point. Besarnya hubungan antara Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0,840 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah dibuktikan dengan Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 11,793 > t_{tabel} 1,688$. Persamaan regresi Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = -1.158 + 1,003 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari
3. Terdapat pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah, dibuktikan hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 75,674 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,259$. Persamaan regresi berganda antara Semangat Kerja dan Komunikasi Internal dengan Kinerja Pegawai adalah $Y = 1,758 + 0,431 X_1 + 0,502 X_2$. Besarnya pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Internal secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebesar sebesar 79,1% dan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya hubungan Semangat Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,889 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, & Dkk. (2016). Efektifitas Metode Hipnoterapi Lima Jari terhadap Tingkat Stres akademik remaja di SMK Muhammadiyah 2 Kab. Magelang. *Jurnal Fakultas Ilmu Kesehatan: Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Davis, K. (2013). *Fundamental Organization Behavior* (3rd ed.). Jakarta: Erlangga.

- Effendy, O. U. (2009). *Dimensi-dimensi Komunikasi*. Bandung: PT Alumni.
- Endra, W., Sarumaha, W., Dakhi, Y., & Pendahuluan, A. (2021). *Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di upkd puskesmas telukdalam kabupaten nias selatan*. 6(2), 26–35.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munthe, K. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 86–97.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: ghalia indonesia.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* (5th ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana*. Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, P, S. (2016). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Yulianita, A. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CIPTA NUSA SIDOARJO*. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.