

# **PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Apenida Bu'ulolo<sup>1</sup>, Samanoi Halowo Fau<sup>2</sup> dan Jhon Firman Fau<sup>3</sup>**

## **ABSTRAK**

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 30 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Pengolahan data ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t_{hitung} (8,384) > t_{tabel} (1,699)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada komunikasi kerja, maka semangat kerja pegawai mengalami peningkatan.

Kata Kunci: *Komunikasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai*

### **A. Pendahuluan**

Organisasi pada umumnya merupakan perkumpulan orang-orang maupun kelompok yang memiliki urusan-urusan tertentu. Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahan. Adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi pastilah organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan target.

Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara atasan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya kadangkala komunikasi antar pegawai masih belum berjalan

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan ([apenidabuulolo@gmail.com](mailto:apenidabuulolo@gmail.com))

<sup>2</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([samfau@gmail.com](mailto:samfau@gmail.com))

<sup>3</sup> Dosen Tetap STIE Nias Selatan ([jhonfirman@gmail.com](mailto:jhonfirman@gmail.com))

dengan baik. Jika dalam proses penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan. Kegagalan berkomunikasi bisa terjadi karena banyak hambatan-hambatan. Salah satu hambatan yang ditimbulkan dari unsur manusia yang terlibat di dalamnya ialah karena persepsi yang berbeda.

Komunikasi sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi. Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau sebaliknya. Ada instruksi maka ada yang harus dikerjakan, dan ada yang harus dikoordinasi. Begitu pula ketika dilakukan evaluasi pekerjaan dalam rangka membuat perencanaan kerja. Terjadi pertukaran gagasan berbasis visi, misi dan tujuan organisasi. Kemudian disusunlah strategi dan kebijakan pencapaian tujuan. Perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi untuk membentuk suatu kerja sama yang baik dan jelas. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya kesalahan pemahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Semangat kerja mengacu pada diri seorang pegawai di dalam organisasi tersebut. Semangat kerja merupakan keseluruhan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja pegawai. Karena setiap pegawai memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh semangat kerja pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Faktor pendukung semangat kerja tersebut, dapat didukung oleh adanya komunikasi kerja yang baik antara pegawai dengan atasan maupun antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komunikasi kerja yang baik terhadap sesama pegawainya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menyelesaikan pekerjaan bila dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang. Begitu dengan juga sebaliknya, apabila kurangnya komunikasi kerja terhadap sesama pegawai maupun

pimpinan kerja membuat dirinya kesulitan dalam menyelesaikan tugas selama berada di dalam organisasi karena pada dasarnya manusia saling membutuhkan.

Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang berkedudukan di bawah pemerintahan Bupati Nias Selatan yang berfungsi membantu pemerintah daerah dalam bidang pelayanan sosial tingkat kabupaten dan berbagai kegiatan pemerintah dan non pemerintah lainnya. Berdasarkan hasil observasi penulis di Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan dimana semangat kerja pegawai masih relatif rendah. Hal ini disebabkan pimpinan masih belum memperhatikan pegawai dengan sepenuhnya di dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Dimana, seharusnya seorang pimpinan tidak mengenal lelah dan kebosanan dalam memberikan perhatian melalui motivasi, pengawasan dan bentuk perhatian lainnya sehingga merangsang semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan organisasi. Disamping itu, ditemukan kurangnya penerapan komunikasi kerja yang baik antara sesama pegawai. Seharusnya sebagai aparatur sipil negara mampu mengimplementasikan tata komunikasi kerja yang baik dan benar, mampu memilah cara berkomunikasi ditempat kerja dengan komunikasi diluar kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan”**.

## **B. TINJAUAN LITERATUR**

### **Konsep Komunikasi Kerja**

Menurut Solihin (2010:170) bahwa “Komunikasi kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia.” Artinya bahwa komunikasi tidak dapat terlepas dari kehidupan manusia dimana hal tersebut menjadi perantara antara individu terhadap orang lain. Selanjutnya, menurut Afandi (2018:47) bahwa “Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran.”

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan.

### **Konsep Semangat Kerja Pegawai**

Semangat kerja merupakan wujud dari rasa senang yang dirasakan dalam organisasi. Menurut Griffin dan Ebert (2005:372), “Semangat kerja merupakan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi.” Nitisemito dalam Satriadi (2018) menyatakan bahwa

semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat dan rajin, sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat terselesaikan dan hasilnya pun lebih baik.

Berdasarkan pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa semangat kerja pegawai merupakan wujud dari rasa senang individu yang diperoleh atas perlakuan organisasi terhadapnya dalam pemenuhan harapan dan kebutuhannya selama berada di dalam lingkungan organisasi sehingga dorongan rasa tersebut memperlihatkan dari cara-caranya melaksanakan pegawai melalui ekspresi senang.

### **Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Komunikasi kerja yang baik dalam suatu organisasi sangat berperan baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Anita dalam Sari (2015), menyatakan bahwa komunikasi akan mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan maka pegawai akan menjadi lebih semangat bekerja dan tentu saja hal ini akan menguntungkan organisasi. Pendapat ini menjelaskan lebih jelas bahwa komunikasi mampu berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Pendapat di atas, senada dengan pendapat Zainun dalam Arianto (2015) bahwa komunikasi kerja juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pendapat ini lebih menekankan bahwa komunikasi sangat dominan dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai di dalam organisasi. Selanjutnya pendapat yang diberikan Welch dalam Utamajaya (2015) menyatakan bahwa organisasi umumnya terjadi gap antara komunikasi internal pegawai dengan pimpinan atau manajemen organisasi yang dipengaruhi oleh kondisi psikologi, peraturan, dan emosional pegawai. Gap yang terjadi akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja pegawai yang berpengaruh pada semangat kerjanya.

Pendapat tersebut jelas bahwa ketika terjadinya celah atau keregangan pada suatu komunikasi antara pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerjanya karena dipengaruhi beberapa faktor seperti kondisi psikologi maka semangat kerja pegawai dapat menurun. Jadi, seharusnya setiap personil organisasi memiliki kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun atasan guna untuk meningkatkan semangat bagi setiap rekan kerja yang lain dan pada akhirnya mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja pegawai di dalam organisasi dapat meningkat atau menurun sesuai dengan kondisi-kondisi organisasi. Menurut Hasibuan dalam Utamajaya (2015) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi,

komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Moekijat dalam Noviyanti (2015) adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di dalam suatu organisasi yaitu komunikasi, kepemimpinan, motivasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan, gaji yang cukup, pemenuhan kebutuhan, harga diri, dan pemberian insentif yang terarah.

#### **Indikator Komunikasi Kerja**

Menurut Suranto (2007:107), menyatakan bahwa indikator-indikator komunikasi yaitu:

##### 1. Pemahaman

Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

##### 2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih *rilex* dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

##### 3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

##### 4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

#### 5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Alexis Tan mengemukakan bahwa perlu ada daya tarik dengan *similarity* (kesamaan), *familiarity* (keakraban) dan *proximity* (kesukaan). Seseorang biasanya akan cenderung lebih tertarik dengan orang lain karena memiliki faktor kesamaan ( sama hobi, sama sifat), keakraban (keluarga, teman karib), dan kesukaan. Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi diantara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan telah banyak kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk. Masalah yang paling sulit dalam komunikasi adalah bagaimana cara mendapatkan perhatian dari para pendengar untuk memastikan bahwa mereka mendengarkan.

#### **Indikator Semangat Kerja Pegawai**

Menurut Hasibuan dalam Satriadi (2018), indikator yang digunakan dalam mengukur semangat kerja pegawai yaitu:

##### 1. Kondisi Pekerjaan

Dengan kondisi pekerjaan yang baik maka seseorang akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya

##### 2. Rekan kerja

Dengan adanya rekan kerja yang baik dan dapat saling membantu pekerjaan maka akan dapat meningkatkan semangat kerja.

##### 3. Kompensasi

Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan menjaga pegawai dengan baik.

##### 4. Kepemimpinan

Hubungan seorang atasan dengan bawahan dan berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu.

##### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dan bersikap lebih positif dan dapat meningkatkan semangat kerja.

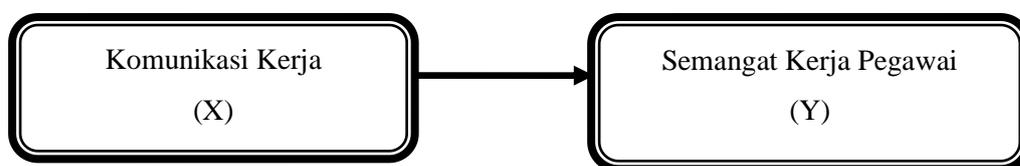
### **Kerangka Berpikir**

Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana terjadinya pemindahan informasi dari yang satu terhadap yang lain untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan dan dilaksanakan. Semangat kerja pegawai merupakan wujud dari rasa kesenangan yang diperoleh atas perlakuan organisasi terhadap pegawai dalam pemenuhan harapan dan kebutuhannya selama berada di dalam lingkungan organisasi. Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai, ketika terjadinya celah atau keregangan pada suatu komunikasi antara pegawai terhadap pimpinan maupun rekan kerjanya karena dipengaruhi beberapa faktor seperti kondisi psikologi maka semangat kerja pegawai dapat menurun. Jadi, seharusnya setiap personil organisasi memiliki kemampuan dalam komunikasi terhadap sesama rekan kerja maupun atasan guna untuk meningkatkan semangat bagi setiap rekan kerja yang lain dan pada akhirnya mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai, maka dibuat suatu gambaran dimana diidentifikasi bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan seperti pada gambar 2.1 di bawah ini.

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Berpikir**



*Sumber: Peneliti, 2020.*

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif bersifat asosiatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) metode penelitian kuantitatif adalah “Suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

### **Data Penelitian**

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

#### Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Nilai yang diramalkan
- a = Konstanta/*intercept*
- b = koefisien regresi/*slope*
- X = Variabel bebas

Nilai a (kostanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi merupakan salah satu permasalahan yang terdapat di Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. oleh

karena itu, semangat kerja pegawai perlu dimaksimalkan melalui komunikasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal ini untuk menghindari adanya kebosanan kerja atau malas melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.

Perhatian instansi terhadap fasilitas-fasilitas yang mendukung komunikasi kerja pegawai relatif rendah menjadi salah satu pemicu turunnya semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu mencatat hal-hal apa saja yang diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut seperti telepon, komputer, akses internet, serta fasilitas-fasilitas yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga semangat kerja pegawai juga di dalam melaksanakan pekerjaan relatif meningkat sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 6,135 + 0,922x$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Parameter yang nilainya diestimasi
- X = 0,922 (Variabel Komunikasi Kerja)
- Y = 6,135 (Variabel Semangat Kerja Pegawai)

Nilai 6,135 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel semangat kerja pegawai ( $b_0$ ) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,922 merupakan nilai koefisien dari variabel komunikasi kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,922 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada komunikasi kerja, maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,922. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada komunikasi kerja maka semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan meningkat.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Anita Martha Wisudawati (2005) dengan judul pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif

dengan teknik analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini dimana tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja. Perbedaan yang dimiliki terletak pada tahun pelaksanaannya dan objek penelitian dimana penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2005 sedangkan pelaksanaan penelitian saat ini pada tahun 2020. Objek penelitian sebelumnya dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah sedangkan objek penelitian saat ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka perlu adanya kemampuan manajemen organisasi dalam meningkatkan komunikasi kerja kepada pegawai seperti pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan. Tujuan ini untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan  $t_{hitung}$  untuk variabel komunikasi kerja sebesar 8,384 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,699$  karena nilai  $t_{hitung}$  (8,384) >  $t_{tabel}$  (1,699) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

Hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,708 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 70,8% keragaman variabel terikat (semangat kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (komunikasi kerja) sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Merujuk dari kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Perlu menerapkan komunikasi kerja yang baik ke sesama pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

2. Perlu peneliti selanjutnya, jika berminat melanjutkan penelitian ini sebaiknya memperluas lebih banyak lagi mengenai faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai selain dari komunikasi kerja dengan sampel yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Pubishing.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*. Vol. 11, No. 2. Universitas Islam Nahdarul Ulama Jepara.
- Griffin, W. Ricky dan Ebert, J. Ronald. 2005. *Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Noviyanti, Putu. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawab pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol. 5, No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sari, Novita. 2015. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jom FEKON*. Vol. 2, No. 1. Universitas Riau.
- Satriadi. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal*. STIKES PKU Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suranto. 2007. *Efektif Dalam Berkemunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Utamajaya, I Dewa Gede A. Putra. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 6. Universitas Udayana Bali.
- Wisudawati, Anita Martha. 2005. Pengaruh Komunikasi Intern terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. *Skripsi Pendidikan Ekonomi*. Universitas Negeri Semarang.

