

**ANALISIS KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN PEGAWAI
DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT
DAYA**

Yuni eliza

Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar

yunieliza2021@gmail.com

How to cite:

Yuni Eliza. (2023). Analisis Komunikasi, Pengembangan Pegawai dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. *Warmadewa Management and Business Journal*. 5(2). Pp.85- 95.

ABSTRACT

The role of effective communication in developing and motivating employees is very important in increasing employee morale because these three variables support good working conditions. The purpose of this study is to analyze the impact of communication, employee development, and moral motivation toward employe morale at regional secretariat of Aceh Barat Daya. The population used in this study was about 102 employees. In this study, data collection techniques used was questioner data. This data was analyzed by using multiple regression analysis. The results showed that communication had a partial positive and significant effect on employee morale at the Aceh Barat Daya Regional Secretariat. Associated with the morale of the employees of the Aceh Barat Daya Regional Secretariat At the same time (Test F), communication, development and motivation of employees at the Aceh Barat Daya Regional Secretariat have a positive and significant effect on employee morale.

ABSTRAK

Peran komunikasi yang efektif dalam mengembangkan dan memotivasi karyawan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan karena ketiga variabel tersebut mendukung kondisi kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi, pengembangan pegawai, dan motivasi moral terhadap semangat pegawai di Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data kuesioner. Data ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya. Dikaitkan dengan Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya Pada saat yang sama (Uji F), komunikasi, pengembangan dan motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Suatu lembaga atau organisasi akan berupaya semaksimal mungkin untuk mendukung dan meningkatkan kinerjanya para pegawainya. Lembaga terkait sudah seharusnya berfokus pada peningkatan semangat kerja dan motivasi pegawainya. Dengan adanya semangat kerja yg baik, maka tujuan instansi pun dapat dicapai dengan baik pula. Sebaliknya, jika semangat pegawainya rendah, maka juga akan berdampak pada kinerja pegawai sehingga dikhawatirkan dapat mempersulit lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia.

Untuk mencapai pekerjaan secara efektif dan efisien, yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai sudah seharusnya memiliki keunggulan dalam berkompetitif, patuh pada etika birokrasi, dan mampu melayani untuk memenuhi kepuasan konsumen. Kemudian, upaya lain yang dapat dilakukan agar pegawai semakin proaktif dan berkualitas, maka insentif juga diperlukan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan juga turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya, motivasi dan komunikasi merupakan dua hal yang sangat penting.

Dalam hal memenuhi peran dan fungsi, pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi. Sayangnya, tidak semua instansi memiliki pegawai dengan etos kerja yang baik. Penelitian terkait pengaruh organisasi, komunikasi, pengembangan pegawai telah dilakukan oleh [Eko Prasetyo \(2019\)](#). Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh pengembangan pegawai terhadap kepuasan Pegawai di KPP Madya Malang. Selain itu, komunikasi juga memberi dampak positif terhadap kepuasan pegawai. Komunikasi perusahaan dan lingkungan kerja memiliki dampak positif yang sangat besar terhadap moral karyawan. Pengembangan karyawan memiliki dampak yang sangat negatif pada moral karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek positif yang besar pada semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mengurangi dampak lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil temuan [Heru \(2009\)](#) bahwa komunikasi berperan penting dalam mendukung jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, komunikasi yang baik harus dibangun dalam suatu organisasi sehingga hubungan interpersonal dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan kunci keberhasilan organisasi yang sangat efektif organisasi karena melalui komunikasi pimpinan dapat mengontrol para pegawainya baik secara formal atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis tertarik melaksanakan studi di bidang yang serupa. Namun, peneliti akan berfokus kepada analisa komunikasi, pengembangan pegawai, serta motivasi pegawai terhadap semangat kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah hasil penelitian di tempat yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Komunikasi

Menurut [Usman \(2013\)](#), komunikasi adalah proses dimana seseorang secara langsung atau tidak langsung mengirimkan atau menerima informasi tertulis atau lisan kepada orang lain. Hal ini merupakan bentuk pemikiran yang merujuk dari satu individu ke ke individu lainnya. Selain itu, komunikasi merupakan proses penyampaian pesan. atau maksud kepada orang atau beberapa orang lain, baik secara tatap muka maupun melalui lainnya. Karyawan dapat terus mempelajari apa yang mereka lakukan atau akan lakukan, terstruktur, terorganisir dan formal ([Ginting, 2019](#)) Mengembangkan keterampilan konseptual dan etika, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan di bidang operasi.

2. Motivasi

Motivasi Menurut [Sunyoto \(2013\)](#), terdiri dari membuat karyawan bersemangat untuk memiliki keinginan untuk bekerja keras dan menggunakan semua keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi [Hasibuan \(2012\)](#) berpendapat bahwa motivasi adalah mesin. menciptakan semangat untuk bekerja sama sehingga mau bekerja sama mengarahkan segala upaya untuk bekerja secara efisien dan mencapai kepuasan. [Purwanto \(2013\)](#), sebaliknya, menekankan bahwa sebuah motivasi memberikan semangat bagi seseorang dalam menjalankan sesuatu hal yang ingin dicapai.

3. Semangat Kerja

Etika yang didefinisikan oleh [Halimah \(2014\)](#) adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan “dengan baik”, keikhlasan dan disiplin diri untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam bekerja Menurut [Nitisemito \(2010\)](#), semangat kerja harus lebih aktif sehingga meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Peningkatan tanggung jawab Dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih baik juga merupakan semangat dari pekerjaan itu sendiri .

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian dilakukan di Bulan dari September hingga Desember 2022. Populasi dalam kajian ini adalah populasi kecil dan bersifat homogen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya. Sebanyak 102 karyawan digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga sampel mencakup seluruh pegawai Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya, yakni sebanyak 102 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Alat penelitian ini adalah skala Likert. Setiap pilihan jawaban dalam kuesioner ditandai dengan informasi : a) sangat setuju (5), b) setuju (4), c) ragu-ragu (3), tidak setuju (2), e) sangat setuju 1) kuesioner ini dikirim kepada semua staf kesekretariatan melalui google form sehingga data didapatkan secara online. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20, yang terdiri dari uji t (uji statistik), uji F (uji parsial), dan uji R2 (uji determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ahli statistik menggunakan analisis regresi linier berganda ([Ghozali, 2013](#)) Di bawah ini adalah ringkasan hasil uji normalitas:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.432	5.778		3.194	.003
Komunikasi	0.432	0.262	.349	2.030	.004
Pengembangan Pegawai	0.032	0.385	.074	2.001	.001
Motivasi	0.210	0.385	.074	3.211	.021

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Tabel pengujian menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 13,432, bahwa Komunikasi adalah 0,432, Pengembangan Pegawai adalah 0,032 dan motivasi adalah 0,210. Berdasarkan dari uji analisis maka didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13.432 + 0.432X_1 + 0.032X_2 + 0.210X_3 + e$$

1. Koefisien konstanta positif adalah 13,432 . 13.432 meningkat karena variabel komunikasi Pengembangan dan motivasi karyawan ditetapkan ke nol.
2. Koefisien variabel 1 komunikasi dengan nilai positif 0,432 berarti : Variabel Pengembangan dan Motivasi Karyawan tetap Kemudian variabel komunikasi meningkat sebesar 0,432%.
3. Koefisien variabel 1 Pengembangan pegawai memiliki nilai positif sebesar 0,032 yang berarti variabel tersebut adalah komunikasi dan motivasi. tetap Kemudian variabel pengembangan karyawan meningkat sebesar 0,032 % .
4. Koefisien regresi untuk variabel 1 Motivasi bernilai positif sebesar 0,210 yaitu jika V adalah komunikasi dan konstanta pengembangan Karyawan meningkat, diikuti oleh variabel insentif sebesar 0,210%.

2. Uji T

Uji-t juga dikenal sebagai uji regresi parsial, dapat digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial tentang pengaruh variable bebas (bebas) terhadap variable terikat ([Ghozali, 2013](#)). Jika p-value kurang dari 0,05 atau t-hitung lebih dari t-tabel, maka ada beberapa bukti korelasi antara kedua variable. Berikut adalah ikhtisar dari uji-t:

Tabel 2. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	α	Kesimpulan
1	Komunikasi	2.030	2.021	0.004	0.05	H₁ diterima
2	Pengembangan Pegawai	2.101	2.021	0.001	0.05	H₂ diterima
3	Motivasi	3.211	2.021	0.000	0.05	H₃ diterima

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Interpretasi hasil uji t berdasarkan tabel hasil uji adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji statistik variabel Komunikasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.030 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.021 dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) 0,05. Dengan demikian, menyatakan bahwa Hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga dari hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Berdasarkan uji statistik variabel Pengembangan Pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.101 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.021 dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) 0,05. Dengan demikian, menyatakan bahwa Hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga dari hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Berdasarkan uji statistik variabel Motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.211 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.021 dengan taraf signifikan ($\alpha=5\%$) 0,05. Dengan demikian, menyatakan bahwa Hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga dari hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Uji F

Uji-F menentukan apakah sekumpulan faktor independen mempengaruhi sekumpulan variabel dependen. Jika p-value kurang dari 0,05, variabel independen memiliki pengaruh berkelanjutan terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji F SPSS, berikut gambaran umum hasil uji F:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1261.704	4	252.341	13.418	.000
Residual	752.231	99	18.806		
Total	2013.935	101			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Nilai F yang dinyatakan adalah 13,418 dan signifikansinya adalah 0,000 seperti terlihat pada tabel hasil di atas. Tingkat signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ artinya semua variabel (komunikasi, pengembangan karyawan dan motivasi) berpengaruh terhadap semangat kerja.

4. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah variabel yang biasa digunakan untuk menguji apakah suatu model menjelaskan suatu perubahan. (Ghozali, 2013). Variabel dependen dapat diestimasi dari data variabel dependen (independen) jika koefisien determinasinya tinggi. Artinya variabel yang diteliti tidak dapat menjelaskan banyaknya variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.792	0.626	0.580	4337

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022.

Tabel hasil pengujian di atas didapatkan bahwa R kuadrat yaitu 0,580 dan 58% dari pengaruh variabel dependen dapat dikaitkan dengan variabel independen. Semangat kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi, pengembangan karyawan dan motivasi. Analisis terhadap 58%. Variabel menunjukkan bahwa 42% varian dalam model disebabkan oleh variabel eksternal.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya

Beberapa temuan dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh kuat terhadap moral, seperti $0.004 < 0.05$ dan $t\text{-number} > t\text{-table}$ ($2.030 > 2.021$). Menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas didukung oleh hasil kajian penelitian ini.

2. Pengaruh pengembangan pegawai terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pengembangan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik karena 0,001 unit lebih kecil dari 0,05. (angka) < t (tabel) atau 2,101 > 2.021 Berdasarkan tanggapan responden, kebanyakan orang percaya bahwa kemajuan tergantung pada peringkat. (pangkat perwira), menunjukkan bahwa tunjangan hanya bergantung pada kelas pekerja. Hal ini sesuai dengan argumen Suparn (2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karyawan berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Karena cenderung menghargai kepuasan kerja. Hal ini meningkatkan semangat dan motivasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya terbukti berpengaruh signifikan secara statistik karena kecil dan t (numerik) < t (tabel.) atau 3,211 < 2,021 (t= 3,211, p=0,000) (2012) konsisten dengan argumen mereka yang menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak dan peran penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi di lingkungan kerja tidak hanya datang dalam bentuk kebutuhan ekonomi. Tapi itu juga datang dalam bentuk kebutuhan mental. Karena imbalan kerja yang paling utama adalah nilai sosial berupa pengakuan, kekaguman, penghormatan dan penghargaan terhadap kepribadian diri sendiri di atas orang lain.

4. Pengaruh Komunikasi Pengembangan Pegawai dan Motivasi Semangat Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya

Komunikasi, pengembangan karyawan dan motivasi. Pengaruh Sekretariat Daerah Aceh Barat Daya terhadap semangat kerja dengan nilai F sebesar 13,418 dan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi adalah 0,000 < 0,05 Hasil pengujian alternatif juga menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan bonus menyumbang sekitar 58% dari data yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. faktor lain, Non-Model menyumbang 42% sisanya (selain variabel lain).

Berdasarkan data tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa *employee communication, development, dan motivation* adalah prinsip, konsep, dan pedoman perilaku karyawan yang diterapkan untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur komunikasi *departemen assurance*. Tanda peran persetujuan yang memadai dokumentasi dan catatan yang memadai pengecekan kemahiran dan buku harian dan kepatuhan independen adalah contoh kegiatan yang mempromosikan moral di lembaga pemerintah. Karyawan melakukan proses dan arahan yang diperlukan sesuai dengan norma dan standar kerja yang telah ditetapkan. Kebijakan dan prosedur pemerintah dapat membantu mendorong karyawan Anda untuk mengikuti praktik dan standar terbaik. Karyawan yang mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kepala departemen menjalankan tugasnya sesuai dengan kinerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Pengembangan pegawai juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Secara simultan, komunikasi, pengembangan karyawan dan motivasi. Sangat berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

DAFTAR PUSTAKA

- [Arikunto, S. \(2010\). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.](#)
[Bungin, B. \(2005\). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia.](#)

- [Sharma, D. \(2015\). Impact Of Organisational Stress On Employee Morale: A Study Of Bank Officers In Uttar Pradesh. *Journal Impact Factor*, 5\(9\), 57–69.](#)
- [Dewi Nilam Sari et.al. \(2017\). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store City Of Tomorrow Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3\(3\), 139–152.](#)
- [Dewi Ratnasari. \(2016\). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BRI Cabang Bekasi.](#)
- [Prasetyo, E. \(2019\). Strategi Komunikasi Account Executive Dan Media Planner Octa Advertising \(Studi Deskriptif Kualitatif Strategi\).](#)
- [Ghozali, I. \(2009\). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. BPFE Undip.](#)
- [Ginting, F. F. \(2019\). Komunikasi cerdas-Panduan Berkomunikasi di dunia kerja. New Edition.](#)
- [Halimah. \(2014\). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrasi Negara*.](#)
- [Heru. \(2009\). Internal Communication. *Jurnal Ilmiah Komunikasi \(Jurnal Makna\)*, 1\(1\).](#)
- [Sugiyono. \(2013\). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.](#)
- [Sunyoto, D. \(2013\). Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS \(Center Of Academic Publishing Service\).](#)
- [Usman. \(2013\). Paradigma dan Epistemologi Pendidikan Islam. UAB Media.](#)