

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION MARIO (CU. MARIO) AMBON

*(THE EFFECT OF COMMUNICATION AND MORALE ON EMPLOYEE  
WORK PERFORMANCE AT CREDIT UNION MARIO (CU. MARIO)  
AMBON)*

**Saleh Tutupoho<sup>1\*</sup>, Hendrieta Dwi Susilowati Fasak<sup>2</sup><sup>1</sup>**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

\*Email: [salehtutupoho@gmail.com](mailto:salehtutupoho@gmail.com)

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X1) dan Semangat kerja (X2), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Pelaksanaan RAT kali ini merupakan pelaksanaan RAT yang kedua kalinya sejak CU Mario berdiri di Kota Ambon, pada tanggal 28 juli 2017, jumlah sampel penelitian 30 orang, hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai (t)2.529 dan nilai signifikansi 0,018, semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan nilai (t) sebesar 2.568 dengan nilai signifikansi 0,016.

**Kata kunci:** *Komunikasi, Semangat Kerja, Prestasi Kerja*

## ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of communication and morale on work performance. The free variables used in this study were Communication (X1) and Morale (X2), while the bound variables in this study were employee work performance (Y). This study uses quantitative research with a sampling method using saturated samples. The implementation of RAT this time is the second RAT implementation since CU Mario was established in Ambon City on July 28, 2017; the number of research samples was 30 people, and the results of this study found that communication had a positive effect on work performance with a value (t) of 2,529 and a significance value of 0.018, morale positively affected work performance with a value (t) of 2,568 with a significance value of 0.016.

**Keywords:** *Communication, Morale, Work Performance*

Received: 18-08-2022; Accepted: 27-09-2022; Published: 03-01-2023



## 1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang demikian cepat, alat-alat komunikasi pun bertambah maju sehingga komunikasi antar sesama individu dapat dilakukan sekalipun jarak yang sangat jauh, bahkan ke luar negeri dapat dilakukan dalam waktu relatif singkat. Berdasarkan hubungannya dengan kemajuan teknologi alat-alat komunikasi ini, ada orang yang menganggap bahwa suatu perusahaan yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir atau modern telah melaksanakan komunikasi dengan baik.

Pendapat yang demikian sama sekali tidak dapat dibenarkan sebab meskipun suatu perusahaan telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir, belumlah menjamin bahwa komunikasi dalam perusahaan tersebut telah dilaksanakan dengan baik, dapat saja terjadi dalam suatu perusahaan yang telah menggunakan alat-alat komunikasi yang serba modern bisa terjadi miss communication. Dapat ditarik kesimpulan meskipun telah menggunakan alat-alat komunikasi yang mutakhir, apabila perusahaan tidak dapat menciptakan jalinan pengertian yang baik dalam komunikasi, meskipun menggunakan alat modern hampir tidak ada artinya. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa komunikasi itu tidak hanya penyampaian informasi dan pengertian yang diterima oleh penerima pesan, tetapi lebih jauh lagi yaitu dapat membentuk perilaku organisasional yang diharapkan semua fungsionaris organisasi tahu akan tugas pokok, wewenang serta tanggung jawabnya dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi akan memelihara dan menggerakkan kehidupan kelompok, juga sebagai penggerak untuk menggambarkan aktivitas manusia. Jadi komunikasi yang baik dalam hal ini manajer tingkat menengah dan karyawan pelaksana akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap prestasi kerja. Semangat kerja atau gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik baiknya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam tujuan pencapaian prestasi karyawan yang maksimal, sangat dibutuhkan peranan dari komunikasi dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Agar komunikasi berjalan efektif dan semangat kerja karyawan tercipta dengan baik, perlu dorongan dan motivasi yang besar dari pimpinan perusahaan.

Salah satu tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tanpa peran manusia meskipun berbagai unsur-unsur yang tersedia dalam organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Sukses sebuah organisasi ditentukan oleh prestasi kerja karyawan dalam organisasi. Prestasi karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai. Semangat kerja merupakan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan sejawat dan inovatif.

Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan dan menurunnya hasil kerja (Nitisemito, 2011).

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dan untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Dorongan dari komunikasi dan semangat kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada prestasi kerjanya. Artinya seorang karyawan dengan adanya pengaruh tersebut sangatlah penting dan berperan baik untuk dampak positif.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Komunikasi**

Ada beberapa pendapat tentang komunikasi, antara lain dikemukakan oleh American Training Director, Newman, Koontz dan O'Donnell yang diterjemahkan oleh Basu Swastha. American Training Director memberikan definisi komunikasi "sebagai pertukaran pikiran atau informasi agar supaya terdapat saling pengertian serta hubungan antar manusia-manusia secara serasi". (American Training Director, 1994). Definisi dari Newman lain lagi, ia mengemukakan : "...bahwa komunikasi merupakan pertukaran fakta-fakta, gagasan, pendapat dan perasaan oleh dua orang atau lebih. Pertukaran tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk surat-surat, simbol atau kode. (Newman, 1997). Sedangkan Koontz dan O'Donnell ; mengartikan komunikasi : ... "sebagai suatu pemindahan informasi antara orang yang satu dengan yang lainnya " (Basu Swastha, 1995).

Istilah komunikasi menurut Panji Anoraga : Berasal dari perkataan latin "Communication" yang berarti "pemberitahuan" atau "Pertukaran Pikiran". Istilah Communication itu bersumber pada kata komunikasi akan dapat terjadi bila adanya kesamaan makna, dan bila tidak ada kesamaan makna maka komunikasi tidaklah berjalan. Selanjutnya ia menyatakan pula bahwa komunikasi pada hakekatnya adalah membuat "pengirim" (komunikator) dan "penerima" (komunikan) mempunyai kesamaan pengertian mengenai suatu pesan karenanya jika seseorang berkomunikasi berarti orang tersebut sedang membagi ide-ide dalam bentuk yang sudah umum atau lazim, orang tersebut menentukan terlebih dahulu dasar-dasar umum apa yang akan dikomunikasikan untuk dapat dimengerti oleh penerima (Panji Anoraga, 1998).

Ahli komunikasi William Albig mengatakan "komunikasi ialah proses pemindahan lambang yang mempunyai arti (jadi tak punya arti, bukan komunikasi" (Ramadhan, 1995 ; 27). Dari beberapa pendapat diatas ada beberapa kesamaan pendapat, yaitu mereka setuju bahwa komunikasi menyangkut kegiatan pemindahan lambang-lambang dari pengirim pesan ke penerima pesan.

Lambang atau stimuli adalah pikiran atau perasaan seseorang yang disampaikan dengan suatu lambang. Lambang tersebut bisa berupa bahasa ; suara, gerak-gerik atau mimik. Dapat disimpulkan bahwa bahasa adalah lambang komunikasi ampuh untuk menyampaikan pesan. Tetapi boleh jadi pesan yang disampaikan dengan lambing bisa gagal. Kegagalan komunikasi dapat terjadi dalam salah pengertian atau kesalahan komunikasi. Bila seseorang mengatakan "tanggal satu" dengan maksud waktu namun diartikan komunikan "lepas satu" (tanggal-lepas" maka komunikasi tidak terjalin. Memperjelas pengertian komunikasi sesuai dengan pembahasan penelitian ini maka ditarik suatu kesimpulan tentang pengertian komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, imbauan dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media), dengan mengubah sikap, pandangan dan perilaku orang lain.

Latar belakang yang mendorong seorang pemimpin untuk mengadakan komunikasi ditinjau dari teknik pelaksanaan dalam rangka kegiatan secara organisasi. Seorang

pemimpin akan disorot cara-cara mengadakan hubungan kerja yang berdaya guna dengan seluruh unsur yang terlihat dalam suatu kesatuan kerja. Dalam hal ini akan dibahas beberapa teknik komunikasi sebagai alat penilaian kinerja dan juga kendala dalam teknik komunikasi. “ Teknik komunikasi adalah tata cara hubungan yang efisien baik melalui penggunaan alat komunikasi maupun tidak dengan semua unsur yang sedang melibatkan diri dalam satu unit sosial “ (Dr. Kartini Kartono, 1994 ; 88).

Meskipun setiap individu mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi tetapi tanpa adanya pengenalan dan kemampuan melihat tipe manusia lain sebagai lawan bicaranya, teknik komunikasi sering kali gagal berfungsi sebagai mediator penyampaian pesan.

### Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito : “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik” (Alex S. Nitisemito, 1996 ; 96).

Menurut Malayu S. P. Hasibuan : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal” (Malayu S.P. Hasibuan, 1995 ; 105).

Dari kutipan diatas disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sesuatu hasil yang terlihat pada mental seseorang dalam melakukan pekerjaan secara lebih cepat dan lebih baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal dalam suatu organisasi. Semangat kerja buruh/pekerja merupakan hal yang sangat penting antara lain dengan diberikannya motivasi oleh pimpinan perusahaan, semangat kerja yang rendah dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui indikator-indikator atau tanda-tanda menurunnya semangat kerja para buruh/kerja. Dalam mengukur semangat kerja karyawan dapat digunakan indikator-indikator menurut Alex S. Nitisemito yang terdiri dari :

1. Tingkat Produktivitas kerja  
Merupakan perbandingan antara output dengan input, dimana output adalah hasil yang memberikan manfaat pada individu dan perusahaan.
2. Tingkat Absensi pekerja  
Merupakan ketidakhadiran pekerja pada hari kerja karena sakit, ijin, mangkir dan skorsing.
3. Tingkat Perputaran pekerja  
Merupakan perbandingan antara masuk dan keluarnya pada suatu perusahaan pada periode tertentu.
4. Tingkat Kerusakan  
Merupakan naiknya tingkat kerusakan tersebut menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan.
5. Kegelisahan/Keluhan  
Kegelisahan yang timbul akan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, keluh kesah, ketidaktenangan pekerja dalam melaksanakan tugas.
6. Tuntuta  
Merupakan perwujudan dari ketidak puasan pekerja, dimana tiap tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
7. Pemogokan  
Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

Apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka akan menimbulkan :

1. Pekerjaan akan cepat diselesaikan  
Semangat kerja yang dimiliki oleh personel dalam perusahaan menumbuhkan gairah dan motivasi yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Semangat kerja yang tinggi cenderung menimbulkan kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Absensi akan dapat diperkecil  
Indikator yang jelas dari semangat kerja adalah tentang absensi. Absensi yang rendah menunjukkan semangat kerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya absensi yang tinggi menunjukkan gairah kerja karyawan menurun.
4. Perpindahan Karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin  
Karyawan yang bersemangat cenderung menunjukkan gejala untuk keluar dari perusahaan sangat kecil. Dari definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan semangat kerja cukup besar dalam meningkatkan efektivitas suatu perusahaan.

### **Prestasi Kerja**

Sebelum karyawan ditarik, dipilih dan dibentuk menjadi kelompokkelompok kerja, tetapi ukuran terakhir keberhasilan Departemen Personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) karyawan. Para karyawan memerlukan sekali umpan balik (feed back) atas upaya-upaya mereka dalam prakteknya.

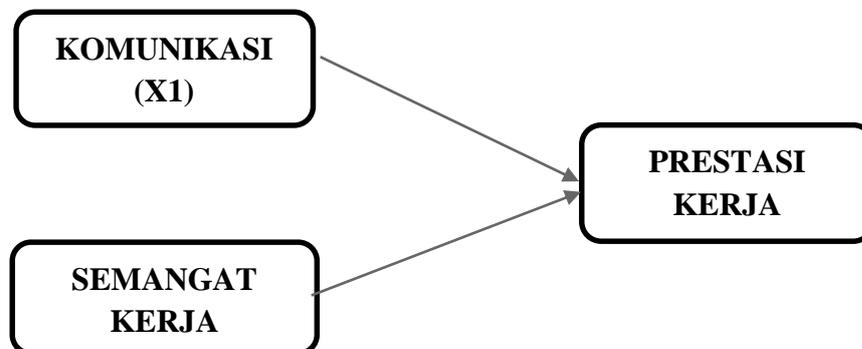
Prestasi kerja menurut T. Hani Handoko adalah :Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (T. Hani Handoko, 1995 ; 35)Prestasi kerja berarti membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama dan biasanya menyangkut beberapa jenis bentuk penghargaan.Berarti membandingkan antara prestasi untuk bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama dan biasanya menyangkut beberapa jenis untuk penghargaan.

### **Hubungan Secara Teoritis Antara Komunikasi Dan Semangat Kerja**

Dengan Prestasi Kerja Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja menuntut keterlibatan seluruh bagian dalam perusahaan. Melalui penelitian ini hendak dilihat bagaimana komunikasi yang mengalir pada semua lini komunikasi di perusahaan seperti informasi, teguran, motivasi, perintah, pengarahan, pujian, serta komunikasi yang terbentuk dari karyawan pelaksana dan manajer tingkat menengah seperti pendapat, keluhan laporan dapat berjalan dengan baik.

1. Informasi, hendaknya kegiatan penyampaian pesan yang sifatnya pemberitahuan oleh atasan kepada bawahan harus dilakukan dengan jelas. Komunikasi yang informatif bisa dilakukan dengan banyak cara, baik secara lisan maupun secara tulisan dalam bentuk memo atau papan tulis.
2. Teguran, seringkali atasan dalam memberikan teguran kepada bawahan dilakukan secara kurang bijak, seperti membentak-bentak karyawan, memarahi, ataupun juga mencaci maki karyawan. Hal-hal tersebut adalahkurang pantas dilakukan seorang atasan kepada bawahannya karena keadaan tersebut mungkin akan membuat karyawan sakit hati. Buatlah teguran-teguran yang membuat karyawan mengoreksi kesalahannya serta tidak mengulanginya lagi. Teguran disampaikan dalam hal-hal seperti perintah tidak dilaksanakan, pekerjaan tidak selesai pada waktunya, menyimpang dari prosedur yang telah ditentukan, terjadi banyak kesalahan dalam pekerjaannya.
3. Motivasi, seorang atasan harus memberikan dorongan kepada bawahannya. Menurut Wexley dan Yukl (1993 ; 98) motivasi biasanya didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Atasan haruslah mengkomunikasikan hal yang bersifat memberikan dorongan kepada bawahannya agar timbul semangat kerja bagi peningkatan prestasi kerja.
4. Perintah, dalam hal ini berarti melakukan pekerjaan yang dimintai oleh atasan, sering terjadi atasan memberikan perintah kepada bawahan untuk mengerjakan

sesuatu namun, perintah tersebut tidaklah dimengerti oleh karyawan. Atasan yang baik haruslah memberikan perintah yang benar-benar dimengerti apa yang menjadi pesan dari perintah tersebut, atau dapat pula bersifat larangan. Namun kadangkala ditemukan juga atasan yang memberikan perintah dengan gaya otoriter dalam artian perintah yang dibuat haruslah dikerjakan tanpa mungkin memperdulikan kemampuan dari karyawan. Komunikasi akan memelihara dan menggerakkan kehidupan kelompok, juga sebagai penggerak untuk menggambarkan aktivitas manusia. Jadi komunikasi yang baik dalam hal ini manajer tingkat menengah dan karyawan pelaksana akan memberikan dampak atau pengaruh dalam prestasi kerja. Peneliti mengambil kesimpulan sementara bahwa ada hubungan komunikasi terhadap prestasi kerja. Semangat kerja atau gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, konsentrasi pekerja serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaikbaiknya, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Kesemuanya dapat dipenuhi apabila pemberian gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya sudah dapat diterima karyawan. Mengukur tingkat prestasi kerja dapat dilakukan dengan mengukur semangat kerja, apabila karyawan memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/ turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan kepada perusahaan untuk tetap mengabdikan dirinya kepada perusahaan dengan kata lain karyawan tak akan pindah-pindah kerja. Hubungan semangat kerja dengan prestasi kerja pada dasarnya terdapat hubungan yang erat, hal ini sesuai dengan keinginan karyawan dan perusahaan, karena dengan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kesetiaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetap berjalan dengan baik, dan juga akan meningkatkan produktifitas. Komunikasi yang berjalan efektif akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini juga sama dengan semangat kerja, semangat kerja yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang mana penelitian ini menggunakan kuesioner dalam menggumpulkan data-data yang berhubungan dengan penulisan Skripsi

### Populasi Dan Sampel

Populasi menurut Sutrisno Hadi (2001) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Credit Union Mario adalah berjumlah 30 orang /karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 2001). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Credit Union Mario Sampel jenuh artinya populasi sama dengan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

### Teknik Analisis

#### Analisis Regresi Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependent dan variabel independent dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Prestasi Kerja

X1 = Komunikasi

X2 = Semangat Kerja

$\beta$  = Koefisien regresi

e = Error

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrument

Langkah awal yang harus dilakukan sebelum analisis data adalah analisis instrumen penelitian. Pengujian dilakukan terhadap validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan atau kuisioner yang diajukan.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas item-item variabel penelitian yang diteliti.

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0,851	0,361	Valid
	X1.2	0,883	0,361	Valid
	X1.3	0,894	0,361	Valid
	X1.4	0,872	0,361	Valid
	X1.5	0,898	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
Semangat Kerja	X2.1	0,862	0,361	Valid
	X2.2	0,860	0,361	Valid
	X2.3	0,914	0,361	Valid
	X2.4	0,841	0,361	Valid
	X2.5	0,920	0,361	Valid
Variabel	Pernyataan	R - hitung	R - tabel	Keterangan
Prestasi Kerja	Y.1	0,913	0,361	Valid
	Y.2	0,844	0,361	Valid
	Y.3	0,871	0,361	Valid

Y.4	0,806	0,361	Valid
Y.5	0,807	0,361	Valid

Sumber : Data Primer menggunakan SPSS 26

Dari Tabel 1, menunjukan nilai koefisien r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,361) hal tersebut berarti keseluruhan indikator valid untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjuk kan hasil yangrelatifsama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien Alpha Cronbach menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria :

- Bila nilai alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- Bila nilai alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,927	0,06	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,926	0,06	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,901	0,06	Reliabel

Sumber : Data primer menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa ketiga variabel antara Komunikasi, Semangat Kerja, dan Prestasi Kerja karyawan memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau sudah dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis

#### Koefisien Determinasi (R-Square)

**Table 3. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.816	2.020

### Regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Komunikasi (X1), Semangat Kerja (X2) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja karyawan (Y) hasil analisis terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.217	1.791
	X1	.457	.181
	X2	.469	.183

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut

$$Y = 1.217 + 0,457X_1 + 0,469X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 1.217 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap 0, maka tingkat Prestasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar 12.17 %.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,457 menyatakan bahwa setiap Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan sebesar 45.7 %..
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,469 menyatakan bahwa setiap Semangat Kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 46.9 %.

Secara keseluruhan dilihat dari tabel 4,11 Komunikasi dan Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,829 % atau 82.9 %.

### Uji Parsial

**Tabel 5. Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.217	1.791		.680	.503
	X1	.457	.181	.463	2.529	.018
	X2	.469	.183	.471	2.568	.016

*Sumber : Data Primer Diolah 2021*

Pengujian parsial sebagai berikut :

- Variabel Komunikasi (X1)  
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Komunikasi (X1) menunjukkan nilai t = 2,529 dengan nilai signifikan sebesar 0,018 < 0,05, dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, hal ini berarti hipotesis diterima.
- Variabel Semangat Kerja (X2)  
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Semangat Kerja (X2) menunjukkan nilai t = 2.568 dengan nilai signifikan sebesar 0,016 < 0,05, dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, hal ini berarti hipotesis diterima.

### Pembahasan

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan 0,018 < 0,05 maka Ha diterima. Berarti Komunikasi dirasakan karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon. Komunikasi yang baik dan lancar adalah Komunikasi yang dapat membuat aktifitas pekerjaan yang lancar tanpa ada hambatan atau kendala dalam proses penyampaian informasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan Prestasi Kerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa indikator antara variabel Komunikasi dan Prestasi Kerja yang memiliki nilai mean yang tinggi. Terdiri dari indikator pemahaman dan kualitas kerja serta penyesuaian pekerjaan berkategori baik dengan nilai mean yang baik. Dapat dilihat pada item X1.1 yaitu Saya mengerti dengan

baik apa yang disampaikan oleh pimpinan. Dapat dilihat juga pada item Y.1 dan Y.3 yaitu Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan juga dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jawaban responden banyak yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut sehingga dapat membawa pengaruh yang baik antara Komunikasi terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh (Umi Farida, 2015) tentang pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja karyawan dan kepemimpinan sebagai variabel moderating di rumah sakit umum asiyah ponorogo, dimana hasil penelitian bahwa Komunikasi membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian  $H_a$  diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Cahyaning Rahayu, 2015) Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Mekar Kinanti Semarang, dimana hasil penelitian bahwa Komunikasi membawa pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon.**

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Berarti Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon. Semakin tinggi tingkat semangat kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat Prestasi Kerja yang dihasilkan. Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan akan mendapat banyak keuntungan apabila karyawan yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa indikator antara variabel Semangat Kerja dan Prestasi Kerja yang memiliki nilai mean yang tinggi. Terdiri dari indikator kerja sama serta hubungan yang harmonis dan kualitas kerja serta penyesuaian pekerjaan berkategori baik dengan nilai mean yang baik. Dapat dilihat pada item X2.2 dan X2.5 yaitu Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan serta Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga. Dapat dilihat juga pada item Y.1 dan Y.3 yaitu Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan juga dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jawaban responden banyak yang sangat setuju dengan item pernyataan tersebut sehingga dapat membawa pengaruh yang baik antara Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah diteliti oleh ( Muhammad Wafa, 2018) tentang pengaruh keterampilan, sikap dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Karya zirang utama izuzu kudu. dimana hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial keterampilan, sikap dan semangat kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian  $H_a$  diterima.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian (wahid, 2019) tentang pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa kabupaten konawe, dimana hasil peneliian bahwa secara parsial

maupun simultan motivasi dan semangat kerja membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Komunikasi dan semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon, dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel Komunikasi menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  dengan taraf signifikansi kurang dari lima persen.
2. Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Credit Union Mario (CU. Mario) Ambon, dapat dilihat dari Hasil pengujian diperoleh nilai  $t$  untuk variabel semangat kerja menunjukkan  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  dengan taraf signifikansi kurang dari lima persen.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Gondokusumo, Komunikasi Penugasan (Bagi Eksekutif Supervisor – Karyawan). Gunung Agung, Jakarta, 1995
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Ghalia C Jakarta, 1996
- A. Mintorogi dan Sedarmayanti, Pengembangan Kepribadian Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ilham Jaya, Bandung, 1995.
- Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo, Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern), Liberty, Yogyakarta, 1995.
- Dra. Umi Farida, MM. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo. Umpo Press.
- Flippo B. Edwin, Manajemen Personalialia, Erlangga, Jakarta, 1995
- Gary Deessler, 1995. Manajemen Personalialia, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP.
- Gondokusumo (1995). Komunikasi penugasan. Jakarta : PT. toko gunung agung
- Hadi Sutrisno, 2001. Metodologin research , Andi Offset, Yogyakarta.
- Jalaludin Rahmat, Psikologi Komunikasi, Remaja Karya, Bandung, 1997
- J. Raviyanto, Produktivitas dan Manusia Indonesia, Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta 1995
- Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Riset Sosial, Penerbit Alumni, Bandung, 1994
- Masngudi, Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Borobudur, Jakarta 2003.
- Melayu SP. Hasibuan, 2015, manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Newman, 1997. *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. Boston : Allyn and Bacon
- Pandji Anoraga, Psikologi Kerja, Rineka Cipta, Jakarta 1998., dan Ninik Widiyandi, Psikologi dalam Perusahaan, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.
- Rahmat, Jalaludin 1997. Metode penelitian, bandung : PT. remaja Rosdakarya
- Sutardji. 2016, Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan, Yokgakarta, Dee Publish.
- Wexley, dan Yuki, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia, Rineka Cipta, Jakarta 1996.