



JURNAL EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jeber>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/vwn0dh76>

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI SAMSAT PANDA BIMA

Dewi Sekar Wangi^{a*}, Firmansyah Kusumayadi^b

^a Manajemen Ekonomi, dewisekarwangi.stiebima20@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

^b Manajemen Ekonomi, firmansyahkusumayadi@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

* coresspondence

ABSTRACT

This type of research is associative with a quantitative approach. The population in this study was 33 Samsat Panda office employees. The sampling technique used in this research was saturated sampling so the number of samples in this research was 33 respondents. Data was processed using SPSS 23.0. From the results of the multiple linear regression test, there is a relationship between workload and communication on work morale. The results of this research indicate that the Workload variable (X1) has a partially significant effect on the Work Morale of the Samsat Panda Office employees. The Communication variable (X2) has a partially significant effect on the work morale of the Samsat Panda Office employees. The variables Workload and Communication simultaneously have a significant effect on Work Morale among Panda Bima Samsat Employees.

Keywords: Workload, Communication, Work Morale.

Abstrak

Jenis penelitian ini yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populai dalam penelitian ini sebanyak 33 orang pegawai kantor Samsat Panda. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 responden. Data diolah dengan menggunakan SPSS 23.0. Dari hasil uji regresi linier berganda terdapat hubungan antara Beban kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja pegawai Kantor Samsat Panda. Variabel Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja pegawai Kantor Samsat Panda. Variabel Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Samsat Panda Bima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komununikasi, Semangat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan ujung tombak suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan serta kesuksesan yang diraih oleh organisasi tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Maka dari itu, organisasi diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan agar pegawai bertahan dan mengerahkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Begitu pentingnya peran pegawai dalam memajukan organisasi maka hendaknya kualitas pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan semangat kerja pegawai. Apabila organisasi kurang memberikan perhatian kepada pegawainya maka akan menyebabkan semangat kerja pegawai menurun sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang di harapkan organisasi. Pegawai perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan

secara adil dan tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik". Pengaruh semangat kerja pegawai juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah organisasi, jika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik. Tercapainya suatu tujuan organisasi dapat tercapai karena adanya beban kerja yang diberikan kepada para pegawai disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sebab beban kerja adalah sesuatu yang fundamental untuk mengetahui sebuah organisasi, atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang akan berdampak pada semangat kerja baik pegawai maupun organisasi.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut, dan dapat dilakukan ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk verbal (dalam bentuk kata-kata) dan nonverbal (melalui Gerakan tubuh, ekspresi wajah, dan Bahasa tubuh) untuk mencapai tujuan bersama.

Kantor Samsat Panda Bima merupakan singkatan dari Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap, Kantor Samsat Panda Bima bertugas untuk memudahkan masyarakat dalam mengurus dokumen serta pembayaran pajak kendaraan. Kantor Samsat Panda Bima berlokasi di Desa Panda Kecamatan Palibelo, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Dengan adanya kantor samsat tentunya dalam melayani masyarakat dituntut untuk memiliki kemampuan, salah satunya dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Oleh karena itu beban kerja dan komunikasi harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada pegawai maka akan berdampak baik pada organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai Samsat Panda Bima. Beban kerja bertambah mempengaruhi semangat kerja pegawai, dimana beban kerja yang dirasakan pada Samsat Panda Bima yaitu beberapa pegawai yang sering menunda waktu kerja sehingga membuat pekerjaan menumpuk, ada beberapa pegawai yang masih belum memahami kondisi kerja dilapangan. Selain beban kerja faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja pegawai samsat adalah komunikasi. Faktor yang sering ditemukan kantor Samsat Panda yaitu kurangnya interaksi antara beberapa pegawai, akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, sebab komunikasi yang baik antara sesama tim akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, **"Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima"**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan Menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan,

nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan, Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang pegawai dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan pegawai dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan
- b. Penggunaan waktu kerja, Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, kadang kala sebuah organisasi tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada pegawai cenderung lebih sempit.
- c. Target yang harus dicapai, Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh organisasi akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai. Ketidak seimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

2.2. Komunikasi

Menurut Arni (2016), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Menurut Sutardji (2016) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

- a. Pemahaman Kemampuan, Untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing.
- b. Kesenangan, Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.
- c. Pengaruh pada sikap, Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
- d. Hubungan yang makin baik, Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.
- e. Tindakan Komunikasi, Akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.3. Semangat Kerja

Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai.

Sedangkan Menurut Busro (2018) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Darmawan (2013) Adapun indikator untuk mengukur variabel semangat kerja adalah :

- a. Absensi, Karena absensi menunjukkan ketidak hadirannya pegawai dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi

tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah libur dan pemberhentian kerja.

- b. Kerja sama, Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
- d. Kedisiplinan, Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar pegawai, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja

Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan semangat kerja pegawai menurun, karena akan menimbulkan stres kerja namun dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai diharapkan semangat kerja akan kembali meningkat. Beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Pradita, (2018) Penelitian empiris membuktikan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja, mutasi dan kompetensi. Dimana kesimpulan dari hasil riset bahwa beban kerja, mutasi dan kompetensi berperan dalam meningkatkan atau menurunkan semangat kerja (Novemaryl, Susi Hendriani, Yulia Efni, 2019).

Variabel Beban Kerja yang diteliti oleh Novemaryl, ddk (2019) mengenai Pengaruh Beban Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Sengan Kompetensi Variabel Intervening Pada Ditreskrimun Polda Riau. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2.5. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Penelitian lain yang dilakukan Sari (2015), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat, dimana semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semangat kerja pegawai akan semakin baik. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal merupakan jalur komunikasi resmi dengan rantai komando atau hubungan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan jabatannya dalam organisasi, sedangkan jalur komunikasi informal merupakan jalur komunikasi tidak resmi di lingkungan maupun di luar organisasi, tetapi masih berkaitan dengan fungsi tidak langsung para pimpinan organisasi.

Variabel Komunikasi yang diteliti oleh Orika K.S (2023) mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Snapindo Warlab Sukses (Percetakan Snapy Cabang Tebet). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

2.6. Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Suatu organisasi memerlukan sebuah sistem yang dapat menunjang kinerja pegawai pada organisasi, salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi (Arianto, 2015). Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah (Novemaryl dkk., 2019). Jika Beban kerja menurunkan tingkat semangat kerja pegawai, demikian pula sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah maka tingkat semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Dan sebaliknya Jika komunikasi apabila komunikasi organisasi yang dirasakan oleh pegawai itu baik, maka pegawai akan menanggapi dengan positif sehingga akan meningkatkan kinerja serta semangat kerja.

Ini sejalan dengan penelitian dari I Made Swanjana (2015) bahwa beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

2.7. Hipotesis Penelitian

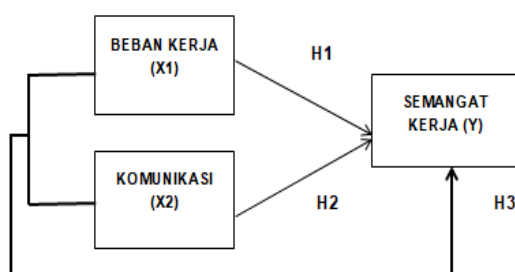
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016), adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁ : Diduga Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima

H₂ : Diduga Komunikasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima

H₃ : Diduga Beban Kerja Dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Kerangka pikir

Keterangan:
 → = Secara Parsial
 → = Secara Simultan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Adapun dalam penelitian yaitu “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Konsumen Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima”. untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah populasi sebanyak 33 pegawai kantor Samsat Panda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 33 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan metode regresi linier berganda dibantu dengan aplikasi Spss v.23 untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,475	0,300	Valid
		X1.2	0,649	0,300	Valid
		X1.3	0,733	0,300	Valid
		X1.4	0,759	0,300	Valid
		X1.5	0,817	0,300	Valid
		X1.6	0,874	0,300	Valid
		X1.7	0,810	0,300	Valid
		X1.8	0,785	0,300	Valid
		X1.9	0,760	0,300	Valid
		X2.1	0,627	0,300	Valid

Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima
 (Dewi Sekar Wangi)

2	Komunikasi (X2)	X2.2	0,725	0,300	Valid
		X2.3	0,756	0,300	Valid
		X2.4	0,649	0,300	Valid
		X2.5	0,686	0,300	Valid
		X2.6	0,658	0,300	Valid
		X2.7	0,611	0,300	Valid
		X2.8	0,671	0,300	Valid
		X2.9	0,666	0,300	Valid
		X2.10	0,611	0,300	Valid
3	Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,866	0,300	Valid
		Y.2	0,852	0,300	Valid
		Y.3	0,911	0,300	Valid
		Y.4	0,933	0,300	Valid
		Y.5	0,889	0,300	Valid
		Y.6	0,884	0,300	Valid
		Y.7	0,884	0,300	Valid
		Y.8	0,785	0,300	Valid

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

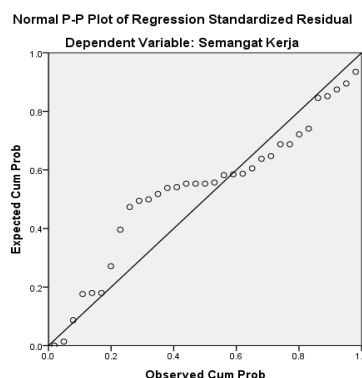
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Beban Kerja	0,895	> 0,600	Reliabel
Variabel Komunikasi	0,860	> 0,600	Reliabel
Variabel Semangat Kerja	0,955	> 0,600	Reliabel

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliable.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas tidak terdapat gejala normalitas. Dan uji normalitas diperkuat dengan uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

4.3.2. Uji Multikolinearitas

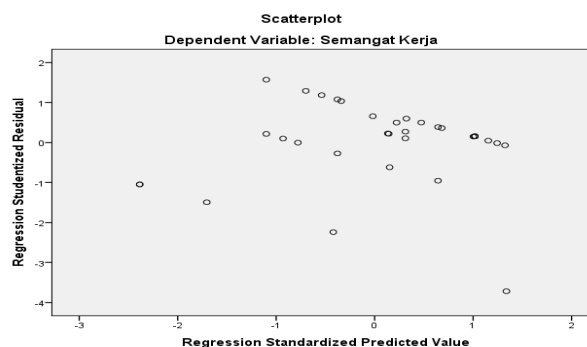
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	.806	1.240
	Komunikasi (X2)	.806	1.240

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Berdasarkan table 3 uji multikolinearitas di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance $0,806 > 0,100$ dan nilai VIF $1.240 < 10,00$.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Berdasarkan gambar 3. uji heteroskedastisitas di atas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola pola yang jelas (gergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.747	4.824	1.697

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Dari tabel 4 diatas dapat terlihat bahwa nilai *Durbin-Wiston* sebesar 1,697. Untuk menentukan nilai tabel *Durbin-Wiston* dapat dilihat berdasarkan tabel DW dengan tingkat kekeliruan 5% untuk variabel (k)=2 dan jumlah sampel (n)=33. Maka diperoleh batas bawah nilai (dL) = 1,2969 dan batas nilai tabel (DU) =1,5701. Jika dilihat pada tabel pengujian nilai *Durbin-Wiston* maka diperoleh $DU (1,5701) > DW (1,697) < 4 - DU (2,4299)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi gejala autokorelasi. Maka untuk memenuhi kriteria dalam uji autokorelasi dapat digunakan uji Run Tes.

Tabel 5. Uji Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.81733
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	19
Total Cases	33
Number of Runs	13
Z	-1.312
Asymp. Sig. (2-tailed)	.190

Sumber : Data primer diolah Spss v23, 2024

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,190 lebih besar dari nilai alfa (α) yaitu 0,05 ($0,190 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.4. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107.113	7.053		15.187	.000
	Beban Kerja	-1.164	.170	-.679	-6.854	.000
	Komunikasi	.377	.115	.326	3.294	.003

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v23, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 107,113 - 1,164 X_1 + 0,377 X_2$$

- Konstantan = a = 107,113 artinya jika Beban Kerja dan Komunikasi konstan atau sama dengan nol maka Semangat Kerja pada pegawai Samsat Panda Bima akan naik sebesar 107,113.
- Koefisien variable = b1 = -1,164 artinya jika Beban Kerja naik sebesar 1% dimana Beban Kerja konstan maka Beban Kerja pegawai pada Samsat Panda Bima akan turun sebesar 1,164.
- Koefisien variable = b2 = 0,377 artinya jika Komunikasi naik sebesar 1% dimana Komunikasi konstan maka Komunikasi pegawai pada Samsat Panda Bima akan naik sebesar 0,377.

4.5. Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

4.5.1. Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.763	.747	4.824	1.697

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v23, 2024

Berdasarkan Tabel 7 nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,873. artinya tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja sangat kuat sebesar 0,873.

4.5.2. Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 7 nilai koefisien determinasi linier berganda yaitu sebesar 0,763 atau 76,63%. Artinya pengaruh Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Samsat Panda Bima yaitu sebesar 76,63% sedangkan sisanya 23,37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.6. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107.113	7.053		15.187	.000
	Beban Kerja	-1.164	.170	-.679	-6.854	.000
	Komunikasi	.377	.115	.326	3.294	.003

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v23, 2024

Dari tabel 8 di atas terlihat nilai t sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis pertama Beban Kerja (X1)

Dari tabel 8 di atas terlihat nilai sig. Untuk Beban Kerja (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu -6,854 lebih kecil dari nilai t tabel 2,452 ($-6,854 < 2,452$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Semangat Kerja (H1 ditolak). Tanda negatif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan dan tidak disesuaikan dengan kemampuan pegawai, maka akan menurunkan semangat kerja pegawai. Apabila beban kerja *over capacity*, cenderung akan mengurangi potensi semangat kerja pegawai, dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi semangat kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Vlandari (2016), Syamsu Rizal (2020) dan Rahmisyari, ddk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

b. Pengujian Hipotesis kedua Komunikasi (X2)

Dari tabel 8 di atas terlihat nilai sig. untuk model Komunikasi (X2) sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$), ($0,003 < 0,05$) dan nilai t hitung yaitu -3,294 lebih besar dari nilai t tabel 2,452 ($3,294 > 2,452$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat Kerja (H2 diterima). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi pada dasarnya tidak bisa lepas dari sosok atasan. Komunikasi yang efisien dari seorang atasan sangat dibutuhkan dalam memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan, komunikasi dalam organisasi merupakan unsur penting didalam organisasi karena dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan bahkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Arifiani (2014), Sari (2015), dan Syamsu Rizal (2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

4.7. Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.885	2	1120.943	48.166	.000 ^b
	Residual	698.175	30	23.273		
	Total	2940.061	32			

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v23, 2024

Berdasarkan table 9 hasil pengujian secara simultan pada tabel di atas. Diperoleh nilai Fhitung sebesar 48,166. Adapun rumus untuk mencari nilai Ftabel adalah sebagai berikut $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, jadi $df_1 = 2-1 = 2$, dan $df_2 = 33-2 = 31$. Dari rumus tersebut di dapatkan nilai ftabel sebesar 3,30, jadi nilai Fhitung > Ftabel, yaitu $48,166 > 3,30$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a di terima dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Jadi, secara bersama-sama atau secara simultan bahwa variable Beban Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_3 diterima. Penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Syamsu Rizal (2020) menyatakan bahwa beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Samsat Panda Bima maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Hasil pembahasan secara parsial atau uji signifikan mengenai Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Samsat Panda Bima. (2) Hasil pembahasan secara parsial atau uji signifikan mengenai Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Samsat Panda Bima. (3) Hasil pembahasan berdasarkan uji simultan mengenai Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Samsat Panda Bima.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada Samsat Panda Bima, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu: (1) Bagi organisasi, Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui beban kerja memiliki pengaruh yang dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memiliki memberikan beban kerja kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan para pegawai, serta mengelola perilaku anggota organisasi dan komunikasi juga memiliki peran yang berkembang dalam organisasi, dimana jika komunikasi pegawai berjalan dengan baik maka proses mencapai tujuan organisasi juga akan berjalan dengan baik. (2) Peneliti Selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- [3] Handayani, H. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. Economics Bosowa, 3(4), 87- 98. (<http://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/89/83> diakses 20 November 2021)
- [4] Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [5] Imam Ghozali. (2013). Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19 (Badan Pene).
- [6] Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisi Multivarian dengan Program SPSS. (BPUNDIP).
- [7] Muhammad Syamsu Rizal. 2020. Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. Jurnal Imiah Psikologi Volume 8 No 3 | June 2020: 352-360, DOI: 10.30872/psikoborneo. p-ISSN: 2477-2666e-ISSN: 2477-2674
- [8] Munandar, A. S. (2011). Psikologi industri dan organisasi. Universitas Indonesia: UIPress.
- [9] Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- [10] Novemari., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel
- [11] intervening pada Ditreskrimum Polda Riau. Jurnal Psikologi, 15 (1), 43-56.
- [12] Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat.
- [13] Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT

Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1–22.

- [14] Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4):19–27.
- [15] Sari, N. (2015). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2 (1), 1-13
- [16] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabet.
- [18] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.