

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI GLOS BAKERY AND RESTO PAMEKASAN**

Zef Rizal

UNIVERSITAS MADURA

Abstrak

Komunikasi dan semangat kerja memiliki peranan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Glos Bakery and Resto di Jl. R. Abd. Aziz No. 26 Pamekasan. Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif dan kuantitatif. Teknik penggalan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan model regresi $Y = 2.694 + 0.097 + 0,453 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bilamana komunikasi dan semangat kerja meningkat satu-satuan, maka nilai Y (efektivitas kerja) akan meningkat sebesar 0,453 (asumsi variabel lain konstan). Nilai konstanta dari persamaan regresi tersebut 2,694 berarti variabel bebas (komunikasi dan semangat kerja sama) sama dengan nol (konstan) maka efektivitas kerja (Y) sama dengan 2.694 satuan. Sedangkan hasil uji ANOVA menyatakan bahwa komunikasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Glos Bakery and Resto. Variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel komunikasi.

Kata kunci : Komunikasi Dan Semangat Kerja, Efektifitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam bekerja, tentunya pegawai akan selalu berkomunikasi baik dengan atasan, maupun sesama pekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga akan membuat para pegawai merasa betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tatanan komunikasi organisasi. Kurang atau tidak adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan tidak lancarnya kegiatan organisasi itu sendiri. Dengan demikian, komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral.

Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran organisasi.

Hicks dalam Kartasapoetra dkk (2000: 24) mengemukakan bahwa "komunikasi merupakan dasar kehidupan organisasi. Seorang manajer/pengurus menggunakan 95% dari waktu berkomunikasi untuk mengkoordinasikan unsur manusia dan unsur fisik dari organisasi agar satuan kerjanya efisien dan efektif.

Usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menangani pekerjaannya berpengaruh secara langsung dalam mewujudkan hasil kerja

perusahaan. Peranan individu di dalam perusahaan secara keseluruhan sangat penting. Oleh karena itu, komunikasi dan semangat kerja sangat penting artinya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Hal yang harus diperhatikan pimpinan adalah perlunya komunikasi kepada para karyawan agar mereka lebih giat dalam bekerja. Komunikasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk lebih tertarik dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini secara tidak langsung akan berdampak pada tugas yang dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Glos Bakery and Resto adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, yaitu pastry and bakery serta restoran. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini beraneka ragam, diantaranya aneka kue, cake, roti, puding dll. Keunggulan dari perusahaan ini terletak pada lokasi yang strategis dengan desain interior yang didesain sedemikian rupa sehingga cocok untuk tempat bersantai. Meskipun lokasi perusahaan berada di pinggir jalan, namun terbatasnya lahan parkir membuat pengunjung sedikit kewalahan dalam memarkir kendaraannya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak perusahaan menjadi unsur utama dalam menentukan kelancaran dan kelangsungan hidup perusahaan. Pegawai merupakan sumber daya manusia sekaligus menjadi aset yang paling penting. Jika pegawai diberikan latihan dan pengembangan yang tepat akan mampu memberikan prestasi dan kinerja yang baik.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya komunikasi dan semangat kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap

efektivitas kerja. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian adalah: 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di Glos Bakery and Resto?. 2) Variabel apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di Glos Bakery and Resto?.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Beberapa ahli memiliki pendapat tentang apa itu "komunikasi". Himstreet dan Baty dalam Purwanto (2003:3) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Tidak ada kehidupan manusia yang luput dari komunikasi. Melalui komunikasi, manusia dapat berbicara, saling bertukar gagasan/ide, pengalaman, ilmu dan segala bentuk informasi. Tanpa komunikasi, perkembangan dan pertumbuhan organisasi tidak akan terwujud. Komunikasi dalam organisasi akan berjalan baik apabila arus informasi tidak mengalami hambatan.

Ada 2 bentuk komunikasi diantaranya: 1) komunikasi verbal, yaitu komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata yang dinyatakan secara tulisan (*written*) atau lisan (*oral*). 2) Komunikasi non verbal, adalah komunikasi yang menggunakan gerak tubuh, sikap tubuh, kontak mata, ekspresi wajah, sentuhan dan kedetakan jarak. Proses komunikasi meliputi beberapa tahap sebagai berikut:

1. Penetapan gagasan atau ide oleh pihak pengirim berita.
2. Mengubah ide menjadi suatu pesan yang telah disusun dalam bentuk simbol, sandi, atau kode.
3. Pengirim menyampaikan pesan.
4. Penerimaan berita/pesan oleh pihak penerima.
5. Penerima menafsirkan pesan serta memberi tanggapan.
6. Mengirim umpan balin kepada pengirim.

Dalam komunikasi ada beberapa komponen yang terlibat di dalamnya. Komponen tersebut meliputi:

- a) Pengirim berita atau komunikator
- b) Pesan atau berita/informasi
- c) Penerima berita atau komunikan
- d) Prosedur pengiriman berita atau media
- e) Reaksi/tanggapan atau efek

Menurut Wursanto (1987: 37-53) komunikasi dibedakan menjadi: 1) Komunikasi formal, yaitu komunikasi yang terjadi di antara para anggota yang secara tegas telah diatur dan telah ditentukan dalam struktur organisasi. 2) Komunikasi informal, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi. 3) Komunikasi nonformal, yaitu komunikasi yang dilakukan secara tidak resmi, sehingga penanganannya juga dilakukan secara tidak resmi, dan tidak terikat oleh saluran birokrasi.

Menurut ruang lingkupnya, komunikasi dibedakan menjadi: 1) Komunikasi internal adalah komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, 2) Komunikasi eksternal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara organisasi dengan pihak masyarakat yang ada di luar organisasi. Sedangkan menurut aliran informasi, komunikasi dibedakan menjadi: 1) komunikasi ke atas, yaitu komunikasi dari bawahan ke atasan; 2) komunikasi ke bawah, yaitu komunikasi

yang mengalir dari pimpinan kepada bawahan; 3) komunikasi horizontal, yaitu komunikasi antar karyawan yang mempunyai kedudukan yang sama; 4) komunikasi diagonal, yaitu komunikasi yang berlangsung antara karyawan pada tingkatan yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung pada pihak lain.

Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja para karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila setiap perusahaan akan selalu berusaha agar karyawannya mempunyai moral kerja yang tinggi. Dengan moral kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Nitisemito (1982), menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja antara lain:

- a) Gajiyang cukup
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani
- c) Sekali-kali menciptakan suasana santai
- d) Harga diri perlu mendapatkan
- e) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat
- f) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g) Usahakan para karyawan mempunya loyalitas
- h) Pemberian insentif yang terarah
- i) Fasilitas yang menyenangkan

Indikasi turunnya semangat kerja penting sekali untuk diketahui oleh setiap perusahaan. Karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini dapat diketahui sebab turunnya semangat

kerja. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, *labour turn over* (tingkat perpindahan buruh) yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, dan pemogokan kerja.

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

- a) Disiplin yang tinggi
- b) Kualitas untuk bertahan
- c) Kekuatan untuk melawan frustrasi
- d) Semangat berkelompok

Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya, Azwar (2002). Beberapa dimensi dan indikator semangat kerja adalah:

1. Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi:
 - Konsetrasi kerja
 - Ketelitian
 - Hasrat untuk maju
2. Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan:
 - Kebanggaan karyawan
 - Kepuasan karyawan
 - Tingkat absensi
3. Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja:
 - Perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja
4. Keterlibatan ego dalam bekerja:
 - Tanggung jawab
 - Lancarnya aktivitas

Sedangkan menurut Kossen (1993) ada beberapa tanda atau peringatan menurunnya semangat kerja, yaitu kemangkiran, keterlambatan, pergantian yang tinggi, mogok dan sabotase, ketiadaan kebanggaan dalam kerja.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Siagian (2007:24) menyebutkan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Sutarto dalam Tangkilisan (2002:60), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri. Faktor-faktor tersebut akan saling mempengaruhi satu sama lain. Faktor internal meliputi: a) *Departemenisasi*, kegiatan menyusun satuan-satuan organisasi, b) *Fleksibilitas*, keadaan dimana struktur organisasi mudah diubah untuk disesuaikan dengan tuntutan dan kebutuhan yang datangnya dari lingkungan organisasi, c) *Rentangan control*, terbanyak satuan bawahan langsung yang dapat dipimpin dengan baik oleh atasan, d) *Berkelangsungan*, kondisi organisasi untuk memberikan dukungan dengan berbagai sumber daya yang dimiliki agar aktivitas organisasi berjalan terus, e) *Kepemimpinan*, yaitu proses pemerintah dan mempengaruhi agar kegiatan atau pekerjaan yang saling terkait dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, f) *Keseimbangan*, satuan-satuan organisasi ditempatkan pada struktur organisasi sesuai dengan perannya.

Faktor eksternal mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-

transaksi dengan tujuan memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang konduktif dan proses transformasi nilai inovasi maupun norma sosial yang ada. Efektivitas kerja karyawan dapat dilihat dari: prestasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan menyesuaikan diri.

METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Glos Bakery and Resto dengan sampel berjumlah 18 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Survei pendahuluan
2. Penelitian lapangan, meliputi wawancara, dan kuesioner
3. Studi kepustakaan

Teknik Analisis Data

Analisis Kualitatif

Tabel 1
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	72
2	Perempuan	5	28
Jumlah Responden		18	100

Sumber: Data primer

Kuesioner yang telah disebar selanjutnya akan dianalisis menggunakan skala linkert sebagai berikut:

Sangat baik = 4,51 s.d ,00
 Baik = 3,51 s.d 4,50
 Cukup baik = 2,51 s.d 3,50
 Tidak baik = 1,51 s.d 2,50
 Sangat tidak baik= 1,00 s.d 1,50

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel peneliti. Adapun uji yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reabilitas, dan regresi. Dalam penghitungannya akan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 11.5. Kemudian untuk mengetahui korelasi atau hubungan variabel X terhadap variabel Y maka akan menggunakan interpretasi nilai r.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 1 berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia/Umur

No	Usia Responden	Frekuensi Orang	Persentase (%)
1	18 - 30	16	89
2	30 - 50	2	11
Jumlah Responden		18	100

Sumber: Data primer

Tabel 3
Jawaban Responden untuk Variabel Komunikasi

No	X1				Total	rrt
	1	2	3	4		
1	4	4	3	4	15	3.75
2	4	5	4	4	17	4.25
3	4	4	4	5	17	4.25
4	4	4	4	5	17	4.25
5	3	5	4	5	17	4.25
6	5	5	4	5	19	4.75
7	4	5	4	5	18	4.50
8	5	5	4	4	18	4.50
9	4	4	5	3	16	4.00
10	3	3	4	5	15	3.75
11	4	5	4	5	18	4.50
12	4	5	3	5	17	4.25
13	5	5	3	5	18	4.50
14	5	5	5	5	20	5.00
15	4	5	4	4	17	4.25
16	3	4	3	5	15	3.75
17	3	4	3	5	15	3.75
18	3	3	4	5	15	3.75

Sumber: Data diolah dari angket

Tabel 4
Jawaban Responden untuk Variabel Semangat Kerja

No	X2				Total	rrt
	1	2	3	4		
1	4	5	5	5	19	4.75
2	5	4	3	4	16	4.00
3	4	4	4	4	16	4.00
4	4	4	3	4	15	3.75
5	5	5	4	4	18	4.50
6	5	4	4	5	18	4.50
7	5	4	3	3	15	3.75
8	5	4	5	4	18	4.50
9	5	4	5	5	19	4.75
10	4	3	5	4	16	4.00
11	5	3	5	5	18	4.50
12	5	5	4	3	17	4.25
13	5	4	4	4	17	4.25
14	5	5	5	5	20	5.00
15	3	5	4	4	16	4.00
16	5	4	5	4	18	4.50
17	4	3	5	4	16	4.00
18	4	4	4	3	15	3.75

Tabel 5
Jawaban Responden untuk Variabel Efektivitas Kerja Karyawan

No	Y				Total	rrt
	1	2	3	4		
1	4	5	5	5	19	4.75
2	3	3	4	4	14	3.50
3	4	4	4	4	16	4.00
4	3	5	5	3	16	4.00
5	3	5	5	4	17	4.25
6	4	4	5	4	17	4.25
7	4	5	5	4	18	4.50
8	4	4	4	4	16	4.00
9	4	5	5	5	19	4.75
10	4	5	4	4	17	4.25
11	4	4	4	5	17	4.25
12	2	5	2	2	11	2.75
13	5	5	4	5	19	4.75
14	5	5	5	5	20	5.00
15	5	4	4	4	17	4.25
16	3	5	4	4	16	4.00
17	4	4	5	5	18	4.50
18	4	5	5	4	18	4.50

Sumber: Data diolah dari angket

Tabel 6
Hasil Perhitungan Korelasi Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Std. Validitas	Ket
X1	1	0.810	0.3	Valid
	2	0.778	0.3	Valid
	3	0.425	0.3	Valid
	4	0.155	0.3	Valid
X2	1	0.539	0.3	Valid
	2	0.367	0.3	Valid
	3	0.710	0.3	Valid
	4	0.702	0.3	Valid
Y	1	0.789	0.3	Valid
	2	0.302	0.3	Valid
	3	0.781	0.3	Valid
	4	0.837	0.3	Valid

Sumber: Data diolah dari tabel 3, 4, dan 5

Berdasarkan tabel diatas, dari uji validitas semua indikator variabel memiliki koefisien korelasinya > 0,3 atau valid, kecuali item 4 dengan indikator sarana komunikasi.

Tujuan dilakukannya uji reabilitas adalah untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrument penelitian. Jika koefisien alpha

> 0,5 maka variabel/ instrument dapat dinyatakan handal. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	Komunikasi	0.567	Reliable
X2	Semangat Kerja	0.608	Reliable
Y	Efektivitas Kerja	0.786	Reliable

Sumber Data: Diolah dari tabel 3, 4, dan 5

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel mempunyai nilai koefisien > 0,5 sehingga semua variabel dapat diikutkan dalam proses analisis selanjutnya. Selanjutnya data yang dikumpulkan melalui angket, maka dapat diuraikan distribusi frekuensi jawaban responden sebagai berikut:

a) Distribusi frekuensi jawaban responden untuk komunikasi (X1)

1. Rapat

Tabel 8
Rapat

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat tidak setuju (1)	0	0
Tidak setuju (2)	0	0
Cukup setuju (3)	5	27.8
Setuju (4)	9	50.0
Sangat setuju (5)	4	22.2
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 3

2. Interaksi Pimpinan

Tabel 9
Interaksi Pimpinan

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	2	11.1
Setuju (4)	6	33.3
Sangat Setuju (5)	10	55.6
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 3

3. Frekuensi Tatap Muka

Tabel 10
Frekuensi Tatap Muka

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	5	27.8
Setuju (4)	11	61.1
Sangat Setuju (5)	2	11.1
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 3

4. Sarana Komunikasi

Tabel 11
Sarana Komunikasi

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	1	5.6
Setuju (4)	4	22.2
Sangat Setuju (5)	13	72.2
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 3

b) Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Semangat Kerja

1. Pemberian Insentif

Tabel 12
Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	1	5.6
Setuju (4)	6	33.3
Sangat Setuju (5)	11	61.1
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 4

2. Disiplin Kerja

Tabel 13
Pemberian Insentif

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	3	16.7
Setuju (4)	10	55.6
Sangat Setuju (5)	5	27.8
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 4

3. Kerja Sama

Tabel 14
Kerja Sama

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	2	11.1
Setuju (4)	6	33.3
Sangat Setuju (5)	10	55.6
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 4

4. Loyalitas

Tabel 15
Loyalitas

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0
Cukup Setuju (3)	3	16.7
Setuju (4)	10	55.6
Sangat Setuju (5)	5	27.8
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 4

c) **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden untuk Efektivitas Kerja**

1. Kuantitas Kerja

Tabel 16
Kuantitas Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	1	5.6
Cukup Setuju (3)	4	22.2
Setuju (4)	10	55.6
Sangat Setuju (5)	3	16.7
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 5

2. Kualitas Kerja

Tabel 17
Kualitas Kerja

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	0	0.0
Cukup Setuju (3)	1	5.6
Setuju (4)	6	33.3
Sangat Setuju (5)	11	61.1
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 5

3. Pemanfaatn Waktu

Tabel 18
Pemanfaatan Waktu

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	1	5.6
Cukup Setuju (3)	0	0.0
Setuju (4)	8	44.4
Sangat Setuju (5)	9	50.0
Total	18	100

Sumber Data : Diolah dari tabel 5

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Tabel 19
Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Jawaban	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0
Tidak Setuju(2)	1	5.6
Cukup Setuju (3)	1	5.6
Setuju (4)	10	55.6
Sangat Setuju (5)	6	33.3
Total	18	100

d) *Descriptive Statistik*

Tabel 20
Descriptive Statistic

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Komunikasi (X1)	4.2361	0.51786	18
Semangat Kerja (X2)	4.2222	0.37268	18
Efektivitas Kerja (Y)	4.3056	0.38877	18

Berdasarkan hasil perhitungan *descriptive statistic* dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau means dari variabel X1 (komunikasi) sebesar 4.2361 dengan standar deviasi 0.51786 dari 18 responden yang diteliti. Artinya komunikasi di Glos Bakery and Resto Pamekasan termasuk baik karena berada di antara nilai 3,51 – 4,50.

Untuk variabel X2 (Semangat Kerja) sebesar 4,222 dengan standar deviasi 0,37268 dari 18 responden yang diteliti. Artinya bahwa semangat kerja karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan

termasuk baik karena berada antara nilai 3,51 – 4,5.

Nilai rata-rata dari variabel Y (Efektivitas Kerja) sebesar 4,3056 dengan standar deviasi 0,38877 termasuk baik karena berada di antara nilai 3,51 – 4,50 dengan 18 responden yang diteliti.

e) Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dilakukan uji korelasi seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 21
Correlation

	y	x1	x2
Pearson Correlation	y	.000	.314
	x1	.055	.000
	x2	.314	.367
Sig. (1-tailed)	y	.414	.102
	x1	.102	.067
	x2		.
N	y	8	8
	x1	8	8
	x2	8	8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.321a	.103	-.016	.52211

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,321, artinya nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut rendah karena berada pada interval 0,20 – 0,399.

f) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara variabel (X1 dan X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan Glos Bakery and Resto.

Tabel 22
Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.694	1.721		1,566	.138
	x1	-.097	.365	-.070	-265	.795
	x2	.453	.350	.340	1.294	.215

a Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tentang koefisien regresi dengan persamaan linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 2.694 + 0.097 + 0.453 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan:

1. Koefisien regresi X1 (Komunikasi) menunjukkan 0,097 dan semangat kerja X2 sebesar 0,453. Dari data tersebut dapat diasumsikan apabila komunikasi dan semangat kerja meningkat satu satuan, maka nilai Y (efektivitas kerja) akan meningkat sebesar 0,453 (catatan: variabel lain konstan).
2. Nilai konstanta dari persamaan regresi diperoleh 2,694. Artinya jika variabel bebas komunikasi dan semangat kerja sama dengan nol (konstan), maka efektivitas kerja (Y) sama dengan 2,694 satuan.
3. Taraf signifikan 0,05 atau dengan tingkat toleransi kesalahan 5% atau dengan tingkat keyakinan 0,95 dari perhitungan statistik diperoleh R square/ determinan R sebesar 0,103. Artinya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan positif, yaitu sebesar 10,3% sedangkan 89,7% atau dipengaruhi oleh faktor lain yang diperkirakan tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 23
ANOVA

Model	SSum of Squares	df	Mmean Square	F	Ssig.
1 Regression	4707	5	235	862	442 ^a
Residual	.089	7	273		
Total	.559				

Sumber: Data diolah

Dari hasil perhitungan ANOVA dapat diasumsikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dengan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Glos Bakery and Resto Pamekasan secara simultan.

Selanjutnya untuk melihat variabel mana yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja dilakukan uji t.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel komunikasi memiliki nilai signifikan 0,795 dengan signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,10 dan nilai $t_{hitung} (-0,265) < t_{tabel} (1,341)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan secara parsial.
- 2) Variabel semangat kerja mempunyai nilai signifikansi 0,215 dengan signifikansi yang ditetapkan 0,10. Nilai $t_{hitung} (1,294) > t_{tabel} (1,341)$, sehingga dapat disimpulkan semangat kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja

karyawan Glos Bakery and Resto secara parsial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan.
2. Semangat kerja memberikan pengaruh yang lebih terhadap efektivitas kerja karyawan di Glos Bakery and Resto Pamekasan dibandingkan dengan variabel komunikasi.

Saran yang dapat diberikan kepada Glos Bakery and Resto sebagai berikut:

1. Karyawan wajib mengikuti setiap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Perlunya membina hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan agar suasana kerja menjadi lebih nyaman dan semangat kerja karyawan meningkat.
3. Monitoring kinerja karyawan dengan memberikan reward bagi karyawan teladan dan komunikasi yang baik dalam membina karyawan yang bolos dan tidak taat aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul. 2002. *Pengantar Epidemiologi*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Binarupa Akssara.
- Kartasapoetra G. 2000. *Makro Ekonomi*. Edisi Kedua Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kossen, S. 1993. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko. 2003. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tangkilisan. 2002. *Kebijakan*. Jakarta: Penerbit Media Pesada.
- Wursanto, I. G. 1987. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

