

11

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEGAIRAHAN KERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN  
KONawe**

**Misnawati**

**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Lakidende**

**(Naskah Diterima: 1 Juli 2024, Disetujui: 28 Juli 2024)**

***Abstract***

*This study aims to determine and analyze the influence of Internal Communication and Workloads on the Occupational Passion of Konawe District Forestry Service Employees both simultaneously and partially. This research is a type of explanatory research that aims to explain the position of the variables to be studied and the relationship and influence between one variable and another. The results showed that: (1) Internal Communication and Workload simultaneously had a positive and significant effect on the Work Passion of the Konawe District Forestry Service Employees, (2) Internal Communication partially had a positive and insignificant effect on the Excitement of the Workers of the Konawe District Forestry Service, and (3) Workload partially has a positive and significant effect on the Excitement of the Work of the Konawe District Forestry Service Staff.*

***Keywords:*** Internal Communication, Workload, and Work Excitement.

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja Terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti serta hubungan dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Komunikasi Internal dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe, (2) Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe, dan (3) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

***Kata Kunci :*** Komunikasi Internal, Beban Kerja, dan Kegairahan Kerja.

## I. PENDAHULUAN

**D**i era otonomi dan globalisasi seperti saat ini, lembaga atau institusi pemerintahan baik pemerintah provinsi maupun pemerintah kabupaten dituntut untuk semakin efektif, efisien dan lebih meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi dan kinerja lembaga atau organisasi, harus memperhatikan faktor sumber daya manusianya dan faktor-faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja organisasi. Kemajuan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena persaingan global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia handal yang mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan.

Kegairahan kerja merupakan sikap yang mestinya harus dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (1982) *dalam* Shimko (2012: 155), kegairahan kerja adalah kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Herzberg *dalam* Hasibuan (2005) berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang disenangi dan menantang dapat menimbulkan kegairahan seorang karyawan untuk melakukan

pekerjaannya tersebut dengan baik. Artinya karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi pula sehingga akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kegairahan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja, kompensasi (insentif), kepuasan kerja, beban kerja, serta komunikasi baik itu sifatnya komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Beban kerja pegawai sudah ditentukan dalam bentuk standar operasional dan prosedur (SOP) organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini produktifitasnya tetap sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan tidak bergairahnya

pegawai, kelelahan fisik maupun psikologis dalam menghadapi pekerjaan. Akhirnya pegawai menjadi tidak produktif dengan kata lain kinerja pegawai menjadi menurun bahkan kinerja menjadi buruk.

Menurut Effendi (2001:122) komunikasi internal adalah Pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Sedangkan Wursanto (2005 : 141) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah Komunikasi yang berlangsung di dalam suatu organisasi. Jadi komunikasi hanya terjadi di dalam lingkungan organisasi sendiri.

Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe adalah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang memiliki beban kerja yang besar dalam berbagai bidang seperti perencanaan hutan, pengusahaan hutan, pembinaan hutan dan perlindungan hutan. Bidang – bidang tersebut diharapkan dapat bersinergi mengurus dan mengelola sumber

daya hutan dan areal peruntukkan lainnya, dalam rangka pengembangan dan pembangunan daerah Kabupaten Konawe.

Fenomena yang sedang terjadi saat ini bahwa pengurusan dan pengelolaan sumber daya hutan baik yang berada dalam kawasan hutan maupun yang berada diluar kawasan hutan terdapat pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya spesifik antara lain: inventarisasi hutan, pengukuran dan perpetaan, tata batas kawasan hutan, pengukuran dan pengujian hasil hutan kayu dan hasil hutan non kayu, perlindungan dan pengamanan hutan, serta penyuluhan kehutanan. Tetapi dikarenakan adanya pengaruh otonomi daerah sehingga pembebanan pekerjaan terkadang tidak terdistribusi dengan baik, bahkan terkadang muncul permasalahan tumpang tindih kewenangan antara unit organisasi, dan tumpah tindih kewenangan antara bidang dalam suatu organisasi.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Komunikasi**

Raymon S. Ross (1983: 8) dalam Sinambela (2012: 42), mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses menyortir, memilih dan mengirim simbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon

dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator. Sedangkan menurut Tubbs dan Moss (1974: 13) dalam Sinambela (2012: 42), komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan lima hal seperti pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

## **2.2 Komunikasi Internal**

Menurut Effendi (2001: 122) komunikasi internal adalah Pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Pendapat lain tentang komunikasi internal dikemukakan oleh Handayaniingrat, (1983: 116) bahwa : Komunikasi internal adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lainnya antar manusia. Proses interaksi atau hubungan satu sama lain yang dikehendaki oleh seseorang dengan maksud agar dapat diterima dan dimengerti diantara sesama, maksud penyampaian tidak hanya dengan kata-kata tetapi juga secara tertulis maupun lisan.

## **2.3 Tujuan dan Pentingnya**

### **Komunikasi Internal**

Kegiatan komunikasi internal dapat mempererat hubungan antara pimpinan dengan bawahan, maupun dengan semua publik internal sebuah organisasi. Menurut Ruslan, (1992: 281-282), bahwa komunikasi internal itu dapat menjadi komunikasi yang efektif apabila:

1. Adanya keterbukaan manajemen perusahaan (*open management system*) terhadap karyawannya.
2. Saling menghormati atau menghargai (*mutual appreciation*) antara satu sama lain, baik ia bertindak sebagai pimpinan atau sebagai bawahan demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya.
4. Keberadaan seorang humas yang tidak hanya memiliki kemampuan (*skill*) dan juga pengalaman sebagai komunikator, mediator hingga persuador, tetapi juga harus didukung dengan sumber-sumber daya teknis yang canggih sekaligus sebagai media komunikasinya.

## **2.4 Dimensi Komunikasi Internal**

Menurut Lawrence D. Brennan *dalam* Effendy, (1999: 122-125) bahwa Dimensi komunikasi internal terdiri dari :

### **1. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*).

2. Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Antara komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal tersebut kadang-kadang terjadi apa yang disebut komunikasi diagonal atau komunikasi silang (*cross channel communication*), misalnya antara divisi ataupun level yang berbeda.

## **2.5 Beban Kerja**

Schultz dan Schultz (2000: 550) *dalam* Suwatno dan Priansa (2011: 251),

mengemukakan bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara / sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah / kecil pekerjaan (*work underload*). Beban kerja mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Menurut Cohen *dalam* Suwatno dan Priansa (2011: 251), bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

## **2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 251) bahwa faktor penekan adalah beban yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya atau beban yang ditimbulkan dari pekerjaannya yang dirasakan oleh pekerja.

Menurut Tarwaka et al, (2004: 95), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja.

### **2. Faktor Internal**

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya.

## **2.7 Kegairahan Kerja**

Menurut Alex S. Nitisemito (1982) dalam Shimko (2012: 155), kegairahan kerja adalah kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Herzberg dalam Hasibuan (2005) berpendapat bahwa suatu pekerjaan yang disenangi dan menantang dapat menimbulkan kegairahan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya tersebut dengan baik.

Lebih lanjut G.R. Terry dalam Hasibuan (2010: 145), menjelaskan bahwa keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis.

## **2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**

### **Kegairahan Kerja**

Menurut Zigarmi, *et al*, (2011: 2-3) mengemukakan bahwa secara garis besar ada tiga faktor mempengaruhi gairah kerja karyawan terdiri dari :

1. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)
2. Faktor Pekerjaan (*Job Factors*)
3. Faktor Hubungan (*Moderating Factors*)

## **2.9 Kerangka Konseptual**

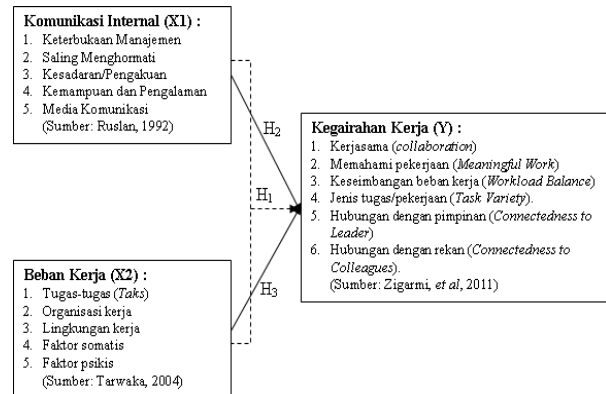
Menurut Ruslan, (1992: 281-282), bahwa komunikasi internal itu dapat menjadi komunikasi yang efektif apabila:

1. Adanya keterbukaan manajemen perusahaan (*open management system*) terhadap karyawannya.
2. Saling menghormati atau menghargai (*mutual appreciation*) antara satu sama lain, baik ia bertindak sebagai pimpinan atau sebagai bawahan demi tercapainya tujuan perusahaan.
3. Adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik dengan para karyawannya.
4. Keberadaan seorang humas yang tidak hanya memiliki kemampuan (*skill*) dan juga pengalaman sebagai komunikator,

mediator hingga persuador, tetapi juga harus didukung dengan sumber-sumber daya teknis yang canggih sekaligus sebagai media komunikasinya.

Pengaruh beban kerja terhadap kegairahan kerja dikemukakan oleh Zigarmi, *et al*, (2011: 2-3), dinyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi gairah kerja karyawan yaitu karena adanya faktor pekerjaan (*Job Factors*) yang meliputi : faktor memahami pekerjaan (*Meaningful Work*), otonomi (*Autonomy*), umpan balik (*Feedback*), keseimbangan beban kerja (*Workload Balance*), dan jenis tugas/pekerjaan (*Task Variety*).

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut diatas menyatakan bahwa ada pengaruh antara komunikasi internal terhadap kegairahan kerja dan pengaruh antara beban kerja terhadap kegairahan kerja, sehingga hal tersebut yang menjadi dasar penyusunan kerangka fikir penelitian ini. secara ringkas disajikan dalam gambar 3.1. sebagai berikut :



**Gambar Kerangka Konseptual**

### III. METODE PENELITIAN

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden.
2. Interview adalah suatu proses memperoleh informasi dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.
3. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan informasi melalui dokumen yang relevan dengan penelitian ini dengan mempelajari sumber data tertulis atau dari sumber data sekunder.

#### Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas

dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pernyataan dapat dikatakan valid jika memiliki *factor loading* lebih dari 0,30.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60.

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan *loading factor*  $\geq 0,30$  atau  $\text{sig} < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien

*Crombach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### **Analisis Data Deskriptif**

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden yang diteliti serta masing-masing variabel dalam bentuk tabel frekuensi dan angka presentase.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel independen (Komunikasi Internal- $X_1$ , dan Beban Kerja- $X_2$ ) dengan variabel dependen (Kegairahan Kerja- $Y$ ). Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS.20 for Windows*. Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

$Y$  = Kegairahan Kerja

$X_1$  = Komunikasi Internal

$X_2$  = Beban Kerja

$\alpha$  = Konstanta (nilai  $Y$ , apabila  $X_1, X_2 = 0$ )



$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini didasarkan pada hasil analisis regresi berganda. Untuk menguji signifikansi, kesesuaian, dan ketepatan model dalam analisis regresi berganda digunakan kriteria kesesuaian berdasarkan nilai (Sig). ketepatan dari koefisien regresi dan koefisien korelasi, digunakan uji-t dan uji-F dengan  $\alpha$  (alpha) 5%, kemudian dibandingkan dengan probabilitas, p-value atau (Sig) yang diperoleh pada saat analisis data yang menggunakan bantuan program *SPSS. 20 for Windows*.

### Uji F

Uji F adalah alat untuk menguji variabel independen secara bersama (simultan) terhadap variabel dependennya untuk meneliti apakah model dari penelitian tersebut sudah fit (sesuai) atau tidak. Kriteria pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti ada pengaruh secara simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti tidak ada pengaruh secara simultan dari

semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- Menentukan Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0 ; \beta_2 = 0$  (Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

$H_a: \beta_1 \neq 0 ; \beta_2 \neq 0$  (Variabel independen secara individu berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen)

- Level of signifikan 5% atau t sig. menggunakan  $\alpha = 0,05$
- Kesimpulan

$H_0$  diterima apabila -  $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila -  $t_{hitung} < - t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

### Koefisien Korelasi (R)

Kuatnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan dalam koefisien korelasi ( $R$ ).  $R$  menyatakan arah korelasi antara dua variabel  $X$  dan  $Y$ . Bila dua variabel mempunyai korelasi positif maka  $R$  terletak antara 0 dan 1. Sebaliknya, bila korelasi negatif maka nilai  $R$  terletak antara 0 dan -1.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.  $R^2$  yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $R^2$  yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu model atau disebut  $R^2$  yang telah disesuaikan (*Adjusted- $R^2$* ) atau dengan kata lain bahwa analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

## **IV. HASIL PENELITIAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Konawe Nomor 20 Tahun 2000 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata

Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kendari (Lembaran Daerah Tahun 2000 Nomor 67). Pada tahun 2004, nama Kabupaten Kendari mengalami perubahan menjadi Kabupaten Konawe sesuai Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2004 tentang Perubahan Nama Kabupaten Kendari menjadi Kabupaten Konawe, sehingga Dinas Kehutanan juga berubah nama menjadi Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

Untuk mewujudkan visi dan misi sebagaimana tersebut di atas, maka sebagai aparatur pelaksana Pemerintah Daerah dalam hal pengelolaan sumber daya hutan di Kabupaten Konawe didasarkan atas struktur organisasi yang telah ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 dan Peraturan Daerah No. 12 Tahun 2007 tanggal 31 Desember 2007.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya angka VIF seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel. 5.10. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstand ardized Coeffici ents		Stan dard ized Coef ficie nts	t	Si g.	Colline arity Statisti cs	
	B	St d. Er ror	Beta			To ler an ce	V I F
(Consta nt)	23 ,8 96	5, 11 1		4, 6 7 6	0, 0 0		
1 Kom. Internal (X1)	0, 18 2	0, 11 5	0,24 4	1, 5 8	0, 1 2 1	0,4 11	2 , 4 3 2
Beban Kerja (X2)	0, 42 7	0, 12 2	0,54 2	3, 5 0 4	0, 0 0 1	0,4 11	, 4 3 2

a. Dependent Variable: Kegairahan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients*, menunjukkan bahwa *Value Inflation Factor* (VIF) Komunikaasi Internal (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 2,432 serta nilai *Tolerance*-nya 0,411. Jika mengacu pada Ghozali (2005: 92) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model penelitian ini, yang ditunjukkan dengan nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,01.

## Uji Heteroskedastiitas

Perhitungan uji koefisien korelasi dengan menggunakan metode Spearman yang mengkorelasikan antara nilai *absolute* residual dengan setiap variabel bebas. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

## Uji Heteroskedastisitas

## Correlations

			Unstand ardized Residual	Ko mun ikas i Inte rnal (X1 )	Be ba n Ke rja (X2)
Spearman's rho	Unstand ardize d Residua l	Co rrel ati on Co effi cie nt		- 0,08 8	- 0,2 58
		Sig . (2- tail ed)	1	0,55 0	0,0 76
	Komuni kasi Internal (X1)	N Co rrel ati on Co effi cie nt	48	48	48
			-0,088	1	0,7 34

Beban Kerja (X2)	Sig. (2-tailed)	0,550		0,000
	N	48	48	48
	Correlation Coefficient	-0,258	0,734**	1
	Sig. (2-tailed)	0,076	0,000	
N		48	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *Correlations* tersebut diatas, terlihat bahwa korelasi antara komunikasi internal dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,550, dan korelasi antara beban kerja dengan Unstandardized Residual menghasilkan nilai signifikansi 0,076, karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. metode pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogoriv-Smirnov. Residual berdistribusi normal, apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05, sebagaimana disajikan pada tabel berikut :

### Uji Normalitas

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kegairahan Kerja (Y)	0,174	48	0,074	0,931	48	0,007
Komunikasi Internal (X1)	0,085	48	0,200*	0,957	48	0,075
Beban Kerja (X2)	0,226	48	0,057	0,888	48	0,000

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *Test of Normality* diatas, terlihat pada kolom Kolmogorov-Smirnov bahwa nilai signifikansi untuk kegairahan kerja sebesar 0,074, komunikasi internal sebesar 0,200, dan beban kerja sebesar 0,057. Karena signifikansi untuk

seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data kegairahan kerja, komunikasi internal dan beban kerja berdistribusi normal.

### Deskripsi Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antara variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistka deskriptif juga digunakan statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pgaruh variabel Komunikasi Internal ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kegairahan Kerja ( $Y$ ) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe, dapat dilihat pada Tabel 5.13. di bawah ini :

**Tabel. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandar dized Coefficie nts		Stan dardi zed Coef ficie nts	t	Sig.
	B	Std. Err or	Beta		
1 (Constant)	23,896	5,111		4,676	0,000
Komunik	0,1	0,1	0,24	1,5	0,12

asi Internal (X1)	82	15	4	8	1
Beban Kerja (X2)	0,427	0,122	0,542	3,504	0,001

a. Dependent Variable: Kegairahan Kerja ( $Y$ )

Sumber : Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian model regresi pada tabel 5.13. tersebut di atas, maka model regresi yang menyatakan pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe dapat diketahui sebagaimana model hubungan variabel yang akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 23,896 + 0,244X_1 + 0,542X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi internal ( $X_1$ ) sebesar 0,244, artinya apabila komunikasi internal mengalami kenaikan 1%, maka kegairahan kerja ( $Y$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,244.
2. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,542, artinya apabila

beban kerja mengalami kenaikan 1%, maka kegairahan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,542

Berdasarkan hasil persamaan analisis regresi linier berganda tersebut diatas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kegairahan kerja (Y) apabila dibandingkan dengan komunikasi internal (X1). Beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kegairahan kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,542 sedangkan komunikasi internal (X1) memiliki pengaruh yang kecil terhadap kegairahan kerja dengan nilai sebesar 0,244.

Selanjutnya dalam analisis regresi linier berganda juga, hal yang perlu diketahui yaitu : koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Kuatnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan dalam koefisien korelasi (R). R menyatakan arah korelasi antara dua variabel X dan Y. Bila dua variabel mempunyai korelasi positif maka R terletak antara 0 dan 1. Sebaliknya, bila korelasi negatif maka nilai R terletak antara 0 dan -1.

**Tabel Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics			Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,746 <sup>a</sup>	,557	0,537	2,94927	0,557	28,296	2	45 <sup>a</sup>	0,000	1,572

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komunikasi Internal (X1)

b. Dependent Variable: Kegairahan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

#### 5.1.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian variabel independen komunikasi internal (X1), dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kegairahan kerja (Y) digunakan uji F. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel independen komunikasi internal (X1), dan beban kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen kegairahan kerja (Y) digunakan uji t. Hasil uji F dan uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	492,249	2	246,125	28,296	,000 <sup>b</sup>
Residual	391,418	4	8,698		
Total	883,667	7			

a. Dependent Variable: Kegairahan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Komunikasi Internal (X1)

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

**Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,896	5,111		4,676	0,000
Komunikasi Internal (X1)	0,182	0,115	0,244	1,580	0,121
Beban Kerja (X2)	0,427	0,122	0,542	3,504	0,001

a. Dependent Variable: Kegairahan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji F dan uji t sebagaimana pada tabel tersebut diatas, maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1: Komunikasi Internal, dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe dapat diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $28,296 > 3,204$ ) dengan nilai signifikansi F ( $F_{sig}$ ) = 0,000, yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kegairahan kerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel independen Komunikasi Internal (X1), dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

H2: Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal (X1) memiliki nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,580 < 2,014$ ) dengan nilai signifikansi  $t$  ( $t_{sig}$ ) = 0,121 yang berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,121 > 0,05$ ), maka hipotesisnya ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe dapat diterima. Hasil pengujian membuktikan bahwa Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,504 > 2,014$ ) dengan nilai signifikansi  $t$  ( $t_{sig}$ ) = 0,001 yang berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), maka hipotesisnya diterima, hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen yaitu Komunikasi Internal dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kegairahan Kerja. Hal ini berarti apabila

Komunikasi Internal dan Beban kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan berdampak pada meningkatnya Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe, sebaliknya apabila Komunikasi Internal dan Beban Kerja menurun secara bersama-sama, maka akan mengakibatkan menurunnya Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe. Dari nilai kontribusi memperlihatkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,557 atau 55,7%. Hal ini berarti bahwa variabel Kegairahan Kerja dipengaruhi sebesar 55,7% oleh Komunikasi Internal dan Beban Kerja.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal, dan beban kerja terhadap kegairahan kerja pegawai ini sebagaimana telah dilakukan oleh Situmorang (2006), dalam hasil penelitiannya, menyatakan bahwa ada pengaruh variabel bebas (kondisi kerja, hubungan atasan dan atau sesama pegawai, sifat pekerja, organisasi tempat bekerja, pemenuhan kebutuhan pegawai) secara bersama-sama dan parsial terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Metro. Diharapkan dengan terciptanya kegairahan kerja dapat meningkatkan penyelesaian tugas-tugas



pegawai sebagai suatu asset sumberdaya manusia yang baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Effendi (2001: 122) komunikasi internal adalah Pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal terhadap kegairahan kerja dilakukan oleh Zigarmi, *et al*, (2011: 2-3) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi gairah kerja karyawan yaitu karena adanya faktor pemoderasi (*Moderating Factors*) yang meliputi : faktor hubungan dengan pimpinan (*Connectedness to Leader*), dan hubungan dengan rekan (*Connectedness to Colleagues*).

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe. Hal ini berarti bahwa distribusi beban kerja yang seimbang dan pengaturan yang baik dan terarah terhadap

tugas-tugas (*tasks*), organisasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, serta memperhatikan faktor somatis dan faktor psikis setiap Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe dapat memberikan semangat dan gairah kerja secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zigarmi, *et al*, (2011: 2-3), dinyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi gairah kerja karyawan yaitu karena adanya faktor pekerjaan (*Job Factors*) yang meliputi : faktor memahami pekerjaan (*Meaningful Work*), otonomi (*Autonomy*), umpan balik (*Feedback*), keseimbangan beban kerja (*Workload Balance*), dan jenis tugas/pekerjaan (*Task Variety*).

## **V. KESIMPULAN**

Komunikasi Internal dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe. Artinya apabila Komunikasi Internal dan Beban kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan berdampak pada meningkatnya Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe, sebaliknya apabila Komunikasi Internal dan

Beban Kerja menurun secara bersama-sama, maka akan mengakibatkan menurunnya Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe.

Komunikasi Internal secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe. Artinya bahwa komunikasi internal yang dibangun oleh para Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe memberikan pengaruh yang baik dalam rangka terciptanya gairah, semangat dan kemauan keras dalam bekerja demi tercapainya tujuan organisasi, walaupun tidak signifikan perubahan-perubahan pencapaiannya.

Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kegairahan Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe. Artinya bahwa distribusi beban kerja yang seimbang dan pengaturan yang baik dan terarah terhadap tugas-tugas (*tasks*), organisasi kerja, kondisi lingkungan kerja yang lebih baik, serta memperhatikan faktor somatis dan faktor psikis setiap Pegawai Negeri Sipil Dinas Kehutanan Kabupaten Konawe dapat memberikan semangat dan gairah kerja secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto dan Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Malang;
- Bagus, D. 2009. *Kajian Teori Semangat dan Gairah Kerja* (Definisi, Aspek, Gejala Menurunnya Semangat Kerja dan Cara Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja), <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/kajian-teori-semangat-dan-gairah-kerja.html>;
- Effendy, O. U. 1999. *Humas Suatu Studi Komunikologis*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Effendy, O. U. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Free, Gerlaku. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kegairahan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang*, Jurnal, Vol.2, No.1;