

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL OLEH LURAH TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN CIAMIS KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

EMPIF FITRIANINGSIH

ABSTRAK

Penelitian yang penulis lakukan berawal dari adanya masalah bahwa semangat kerja pegawai masih rendah, diantaranya yaitu : 1) Masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai; 2) Masih rendahnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; 3) Masih rendahnya tanggungjawab dan kesungguhan yang dimiliki pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan masalah tersebut maka penulis merumuskan permasalahan: 1) Bagaimana komunikasi internal oleh Lurah di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ? 2) Bagaimana semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis? 3) Bagaimana pengaruh komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?

Untuk menjawab permasalahan tersebut maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebanyak 12 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan terhadap semua anggota populasi, dengan demikian jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, sedangkan untuk menentukan hubungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan mencari pengaruh dengan menggunakan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut: 1) Komunikasi internal oleh Lurah di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis di diperoleh rata-rata skor sebesar 32,92, yang termasuk pada kategori cukup baik, apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 59,85 %. 2) Semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis diperoleh rata-rata skor sebesar 33,17, yang termasuk pada kategori sedang, apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 51,08%. 3) Terdapat hubungan antara komunikasi internal oleh Lurah dengan semangat kerja pegawai dengan koefisien korelasi yang ditemukan adalah sebesar 0,299 yang termasuk dalam kategori rendah dan nilai koefisien determinasi sebesar 8,94%, artinya bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi internal oleh Lurah 8,94 % sedangkan sisanya sebesar 91,06 % merupakan faktor lain yang tidak terdeteksi yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi 0,299 itu positif. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yang berbunyi terdapat pengaruh positif antara komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis, terbukti.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Semangat Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan adanya strategi komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, oleh sebab itu penting untuk memastikan bahwa strategi komunikasi tersebut dimengerti oleh pegawai.

Hal tersebut berhubungan erat dengan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, artinya jika seorang bawahan tidak memahami dan mengerti apa yang diinginkan atasan lewat pesan tersebut, maka tingkat keseringan salah persepsi akan semakin meningkat, akibatnya efisiensi kerja pegawai akan banyak berkurang. Komunikasi menempati posisi sentral dalam organisasi, sebab struktur organisasi, perluasan organisasi dan lingkup organisasi ditentukan oleh teknik-teknik komunikasi.

Keberhasilan kegiatan komunikasi secara efektif banyak ditentukan oleh penentuan strategi komunikasi. Iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Usaha dalam hal ini adalah segala aktivitas ataupun kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka, untuk mengikat diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang negatif dapat benar-benar merusak keputusan yang dibuat oleh anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. 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.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas/proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya. "Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja" (Nitisemito, 2006:183).

Dengan melihat pernyataan-pernyataan di atas dan berdasarkan pada observasi awal yang penulis lakukan di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, dimana dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai (bawahan/staf) masih kurang produktif dengan kata lain masih kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan ditemukan fenomena masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, pulang sebelum waktunya, sehingga lambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan lain sebagainya.
2. Masih rendahnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini terlihat dari jarang nya pegawai berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam pelaksanaannya sering terlambat, karena tidak adanya arahan kepada pegawai

- untuk mengikuti prosedur kerja yang ditentukan.
3. Masih rendahnya tanggungjawab dan kesungguhan yang dimiliki pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari terlihat masih ada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu dan terkadang masih ada kesalahan yang harus segera diperbaiki oleh pegawai.

Timbulnya masalah tersebut diduga disebabkan karena kurang efektifnya komunikasi internal yang dilakukan oleh Lurah Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis selaku pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Masih belum dipahaminya petunjuk-petunjuk dan penjelasan yang berkaitan dengan larangan dan sanksi kepada pegawai dalam bekerja yang menjadi dasar pegangan pegawai dalam menyelenggarakan tugas pekerjaan dalam organisasi, sehingga masih ada pegawai yang malas dalam bekerja.
2. Masih adanya kesalahpahaman dalam melaksanakan komunikasi internal antara Lurah dengan bawahannya, karena kurangnya koordinasi antar pegawai yang mengakibatkan kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berjalan tidak efektif dan memakan waktu yang lama.
3. Komunikasi internal yang dilakukan oleh Lurah masih belum dapat memberikan semangat kerja pegawai yang ada di kantor. Pegawai masih belum memiliki pemahaman yang sama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan instruksi dan arahan dari Lurah.

Dari uraian latar belakang di atas, selanjutnya penulis merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana komunikasi internal oleh Lurah di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?, 2) Bagaimana semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ? dan 3) Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis ?.

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Komunikasi

Proses komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia, begitu juga dalam kehidupan sebuah organisasi. Dalam praktek kehidupan organisasi, kegiatan komunikasi sangat kompleks yaitu melibatkan semua elemen di dalam organisasi itu, sudah tentu anggota dalam organisasi memiliki derajat heterogenitas atau keragaman yang tinggi sehingga kemungkinan

adanya homogenitas dalam organisasi hampir tidak ada. Handoko (2006:272) mengatakan bahwa “Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”

Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat terjadi antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya antara bawahan dengan pimpinan maupun antara bawahan dengan bawahan.

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi (*organizational communication*) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi seringkali melibatkan juga komunikasi diadik (*two way communication*), komunikasi antarpribadi dan adakalanya juga komunikasi publik. Komunikasi formal merupakan komunikasi menurut struktur organisasi, yakni komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal, sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi, seperti komunikasi antarsejawat, juga termasuk gosip. (Mulyana, 2006:75).

3. Dimensi-Dimensi Komunikasi Internal dalam Kehidupan Organisasi

Menurut Effendi (2011:122) “Komunikasi internal dapat dibagi menjadi dua dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal serta dua jenis komunikasi internal meliputi komunikasi persona dan komunikasi kelompok”.

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Dimensi komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas, adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Sedangkan dimensi komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai sesama pegawai, dan sebagainya..

4. Pengertian Semangat Kerja

Semangat juga menggambarkan kondisi mental dan emosional seseorang yang berkaitan dengan kepuasan, kepercayaan dan tekad, sikap dan jiwa individu yang menghasilkan keberanian dedikasi dan disiplin, yang merupakan sejumlah sikap perasaan dan kecenderungan yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menaunginya, baik terhadap situasi yang

mempengaruhi dan penting bagi pegawai serta memerlukan disiplin diri yang tinggi.

Lavering (Kaswan, 2011:202) menyatakan bahwa “Semangat kerja memiliki empat dimensi yaitu: pekerjaan yang bermakna, kerja sama tim, kepedulian manajemen dan imbalan”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Zainudin (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

- Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para pegawai.
- Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
- Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.

- Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi sebanyak 12 orang. Adapun teknik sampel yang dipakai adalah teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel yang dilakukan terhadap semua anggota populasi, dengan demikian jumlah sampel yang di ambil adalah sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, sedangkan untuk menentukan hubungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dan mencari pengaruh dengan menggunakan koefisien determinasi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Komunikasi Internal Oleh Lurah di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi internal oleh Lurah di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

TABEL 1
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP KOMUNIKASI INTERNAL OLEH LURAH DI KANTOR KELURAHAN CIAMIS KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

No.	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Pemberian perintah/instruksi oleh Lurah kepada pegawai	33	Kadang-Kadang	60,00	Cukup Baik
2	Pemberian petunjuk-petunjuk oleh Lurah mengenai pekerjaan kepada pegawai	32	Kadang-Kadang	58,18	Cukup Baik
3	Penjelasan-penjelasan mengenai pekerjaan dari Lurah kepada pegawai	30	Kadang-Kadang	54,55	Cukup Baik
4	Keterangan-keterangan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dari Lurah kepada pegawai	36	Kadang-Kadang	65,45	Baik
5	Larangan-larangan dari Lurah kepada pegawai mengenai yang boleh dan tidak boleh dikerjakan	29	Kadang-Kadang	52,73	Cukup Baik

6	Pemberian hukuman atau sanksi dari Lurah kepada pegawai bila ada kesalahan yang dilakukan pegawai	36	Kadang-Kadang	65,45	Baik
7	Upaya Lurah dalam mengkoordinasikan tugas-tugas pegawai	33	Kadang-Kadang	60,00	Cukup Baik
8	Penyampaian informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas	32	Kadang-Kadang	58,18	Cukup Baik
9	Upaya Lurah dalam memecahkan masalah-masalah yang timbul	32	Kadang-Kadang	58,18	Cukup Baik
10	Upaya Lurah dalam menyelesaikan konflik diantara pegawai yang ada di dalam organisasi	36	Kadang-Kadang	65,45	Baik
11	Upaya Lurah untuk menjamin pemahaman yang sama antar pegawai	30	Kadang-Kadang	54,55	Baik
12	Upaya Lurah untuk mengembangkan komunikasi interpersonal dengan pegawai	36	Kadang-Kadang	65,45	Baik
Jumlah		395	Kadang-	718,18	Cukup
Rata-rata		32,92	Kadang	59,85	Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang komunikasi internal oleh Lurah di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, di peroleh total skor sebanyak 395 dengan rata-rata skor sebesar 32,92, jika dipersentasekan sebesar 59,85%. Dengan demikian komunikasi internal oleh Lurah di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai angka rata-rata sebesar 32,92 dan berada pada kategori cukup, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 59,85% pada kategori cukup baik. Artinya komunikasi internal oleh Lurah di Kelurahan Ciamis

Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan dimensi-dimensi komunikasi internal yaitu komunikasi internal dibagi menjadi dua dimensi terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

2. Pembahasan Semangat Kerja Pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, secara keseluruhan dari jawaban responden dapat dilihat dari tabel berikut ini:

TABEL 2
REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN CIAMIS KECAMATAN CIAMIS KABUPATEN CIAMIS

No.	Indikator	Skor	Kategori	Persentase	Kategori
1	Adanya keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	34	Sedang	61,82	Baik
2	Adanya komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi	33	Sedang	60,00	Cukup Baik
3	Adanya komitmen untuk bekerja secara profesional	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
4	Adanya kemampuan bekerjasama antar pegawai	33	Sedang	60,00	Cukup Baik

	dalam upaya mencapai visi misi organisasi				
5	Adanya kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi	36	Sedang	65,45	Baik
6	Adanya kolaborasi antara individu-individu dalam sebuah tim kerja	30	Sedang	54,55	Cukup Baik
7	Adanya empati dan perhatian dari pimpinan kepada pegawai	36	Sedang	65,45	Baik
8	Adanya penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja pegawai	32	Sedang	58,18	Cukup Baik
9	Adanya pemimpin yang berupaya menanamkan kepercayaan diri kepada pegawai	33	Sedang	60,00	Cukup Baik
10	Adanya gaji dan honorarium yang sesuai dengan tugas dan jabatan pegawai	34	Sedang	61,82	Baik
11	Adanya insentif yang adil dan seimbang sesuai tugas yang diselesaikan oleh pegawai	35	Sedang	63,64	Baik
12	Adanya gaji yang diterima secara rutin perbulan oleh pegawai	30	Sedang	54,55	Cukup Baik
Jumlah		398	Sedang	723,60	Cukup Baik
Rata-rata		33,17		60,30	

Berdasarkan hasil rekapitulasi tentang semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis di peroleh total skor sebanyak 398, dengan nilai angka rata-rata sebesar 33,17 dan berada pada kategori sedang, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 60,30%. Artinya semangat kerja pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis Kabupaten Ciamis telah berhasil dilaksanakan dengan cukup baik sesuai dengan empat dimensi semangat kerja menurut Lavering (Kaswan,2011:202) seperti pekerjaan yang bermakna, kerja sama tim, kepedulian manajemen dan imbalan.

3. Pembahasan Pengaruh Komunikasi Internal Oleh Lurah Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan korelasi antara dua variabel, didapat nilai r_{xy} sebesar 0,299. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 8,94 artinya 8,94% semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh

komunikasi internal oleh Lurah. Koefisien determinasi sebesar 8,94% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah rendah tapi pasti. Artinya bahwa koefisien determinasi sebesar 8,94% tersebut tingkat pengaruh komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawai adalah rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal oleh Lurah berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai sebesar 8,94%. Sedangkan sisanya sebesar 91,06% adalah dari indikator-indikator komunikasi internal oleh Lurah yang masih kurang dan harus ditingkatkan seperti pelaksanaan indikator larangan-larangan yang disampaikan oleh Lurah dan penjelasan-penjelasan mengenai pekerjaan dilakukan secara efektif.

4. Pembuktian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 75 % dengan $\alpha = 0,25$

dan untuk $n = 12$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 0,69548 Karena t_{hitung} sebesar 0,99088 > dari t_{tabel} sebesar 0,69548. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawaidi Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, terbukti.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi Internal oleh Lurahdi Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil angket dikategorikan kadang-kadang. Berdasarkan hasil wawancara observasi pegawai masih ada yang merasa kesulitan dalam memahami dan mengikutisetiap penjelasan dari Lurahmengenai hal-hal yang harus dilakukan dalam bekerja.
2. Semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamisberdasarkan hasil angket dikategorikan sedang. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa secara umum Lurah telah berupaya memberikan arahan dan instruksi kepada pegawai dengan membentuk sebuah tim kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, dalam rangka mewujudkan efektivitas terhadap hasil pekerjaan dengan didukung adanya kebersamaan dan semangat kerja pegawai dalam bekerja bersama-sama.
3. Terdapat pengaruh komunikasi internaloleh Lurahterhadap semangat kerja pegawai. Hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawaidi Kantor Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis terbukti.

2. Saran

Setelah melakukan penelitian di Kantor Kelurahan CiamisKecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis, maka penulis mencoba menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Dalam meningkatkan komunikasi internal maka Lurah sebaiknya melakukan upaya memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada pegawai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan cepat tanggap dalam mengatasi masalah baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

b. Supaya semangat kerja pegawai meningkat, maka sebaiknyaLurah melakukan berbagai upaya pendekatan-pendekatan dari Lurah kepada pegawai mengenai kinerja dan *reward* maupun penghargaan dari Lurah kepada pegawai.

- b. Mengingat adanya pengaruh komunikasi internal oleh Lurah terhadap semangat kerja pegawai maka Lurah harus meningkatkankomunikasi internal dengan memperhatikan komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hany, T., 2006,*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta :BPFE.
- Mulyana, Deddy. 2006.*Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung:Remaja. Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi:Teori dan Prakteknya*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Kaswan.2011.*Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*.Bandung :Alfabeta.
- Zainuddin Ali, 2006.*Sosiologi Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Danim, Sudarman 2004.*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Alex. S. Nitisemito. 2006.*Manajemen Personalialia*. Cetakan Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta :RinekaCipta

IDENTITAS PENULIS

Empif Fitrianiingsih, Tempat/Tanggal Lahir Ciamis, 01 Maret 1995, Alamat Rumah: Dsn. Bugel RT/RW.01/01 Desa. Kertayasa Kec. Cijulang Kab. Pangandaran.Tercatat sebagai mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negera Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Ciamis.