

# Peran Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih

*The role of communication and work enthusiasm in improving the work performance of employees at the Muara Dua sub-district office in Prabumulih City*

**Yelli Aswariningsih<sup>\*a</sup>, Jumadi Wal'ajro<sup>a</sup>, Safaruddin<sup>b</sup>**

a Universitas Prabumulih, Indonesia

b Universitas Mahakarya Asia, Indonesia

\* [yelli4770@gmail.com](mailto:yelli4770@gmail.com) (Primary Contact)

---

## ABSTRACT

This study was conducted at the Muara Dua Sub-District Office in Prabumulih City using a quantitative approach. The research population consisted of 28 employees, and a saturated sampling technique was employed. The variables examined were Communication ( $X_1$ ), Work Enthusiasm ( $X_2$ ), and Work Performance ( $Y$ ). Data were analyzed using multiple linear regression through SPSS software. The results indicate that partially, communication has a significant effect on work performance ( $t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ ). Similarly, work enthusiasm also shows a significant influence on employee performance. Simultaneously, both variables have a strong effect on work performance, with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of [insert value, e.g., 0.65 or 65%]. This finding suggests that improving communication quality and maintaining employees' work enthusiasm are key factors in optimizing public service performance at the sub-district administrative level.

### Keywords

Communication, Work Spirit, Work Performance

### Article History

Received: 2026-02-09

Accepted: 2026-02-27

Copyright © 2026, Aswariningsih et al.

Published by MAN 4 Kota Pekanbaru

DOI: [10.56113/takuana.v4i4.408](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i4.408)

---

## 1. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam setiap aktivitas organisasi. Tidak satu pun proses kerja yang terlepas dari kebutuhan komunikasi, baik dalam hubungan vertikal antara atasan dan bawahan maupun secara horizontal antar unit kerja. Melalui komunikasi yang efektif, pertukaran informasi, gagasan, instruksi, dan umpan balik dapat berlangsung secara jelas dan terarah sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, miskomunikasi sering menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak pada terganggunya koordinasi serta menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Tutupoho & Fasak (2023) menyatakan bahwa komunikasi berperan sebagai media pertukaran fakta, ide, pendapat, dan perasaan antara dua orang atau lebih dalam suatu sistem sosial.

Untuk memastikan tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan kebijakan yang memuat strategi sistem komunikasi yang efektif dan terstruktur. Sistem komunikasi tersebut tidak dapat berjalan tanpa dukungan seluruh pemangku kepentingan dalam organisasi. Sinergi antar anggota menjadi faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Ketika pola komunikasi tidak berjalan dengan baik, potensi konflik dan kesalahpahaman meningkat, yang pada akhirnya dapat menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, komunikasi bukan sekadar aktivitas penyampaian pesan, melainkan instrumen strategis dalam pengelolaan organisasi.

Selain komunikasi, semangat kerja atau etos kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Semangat kerja mencerminkan totalitas sikap individu terhadap pekerjaannya yang diwujudkan melalui kesungguhan, kedisiplinan, dan produktivitas. Setiap anggota organisasi memiliki karakter, watak, dan perilaku yang berbeda-beda. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk mampu mengelola keragaman tersebut secara bijaksana agar tidak menimbulkan situasi yang kontraproduktif. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu bekerja sama, serta memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Komunikasi yang efektif dan semangat kerja yang terpelihara memiliki hubungan yang saling memengaruhi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mendorong lahirnya semangat kerja yang kuat. Sebaliknya, lemahnya komunikasi sering kali berdampak pada menurunnya motivasi kerja. Pegawai dengan keterampilan komunikasi yang baik dan semangat kerja yang tinggi umumnya lebih mudah menyelesaikan tugas, termasuk tugas yang bersifat menantang. Sementara itu, pegawai dengan kemampuan komunikasi yang rendah cenderung mengalami kesulitan dalam koordinasi dan lebih rentan melakukan kesalahan kerja. Padahal, prestasi kerja merupakan indikator keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Nuraini (2021), prestasi kerja berkaitan dengan keterpaduan berbagai elemen organisasi yang memungkinkan tercapainya hasil kerja secara optimal, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Dalam konteks organisasi sektor publik, prestasi kerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek teknis, tetapi juga pada faktor komunikasi, motivasi, dan iklim kerja yang kondusif.

Sebagai institusi pelayanan publik, Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan secara efektif dan efisien. Namun demikian, berdasarkan observasi awal ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pola komunikasi dan semangat kerja pegawai. Keterampilan komunikasi antar unit kerja dinilai belum optimal sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam penyampaian informasi dan koordinasi tugas. Kondisi ini berdampak pada terjadinya pengulangan pekerjaan (*rework*) yang seharusnya dapat dihindari. Di sisi lain, muncul indikasi menurunnya semangat kerja sebagian pegawai yang diduga berkaitan dengan sistem apresiasi kinerja. Beberapa pegawai menilai bahwa penghargaan terhadap kinerja masih lebih berorientasi pada aspek administratif, sementara kontribusi pelayanan masyarakat di luar jam kerja formal belum memperoleh perhatian yang memadai. Selain itu, keterbatasan fasilitas pendukung komunikasi akibat kendala anggaran operasional turut memengaruhi efektivitas kerja tim.

Data awal yang dihimpun dari laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam ketepatan waktu penyelesaian administrasi kependudukan yang belum mencapai target maksimal 100%. Hambatan arus informasi dari pimpinan kepada staf teknis (PHL) memperkuat dugaan bahwa komunikasi dan semangat kerja memiliki keterkaitan dengan capaian prestasi kerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris peranan komunikasi dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan sistem komunikasi organisasi serta strategi peningkatan motivasi kerja guna mendukung optimalisasi pelayanan publik di tingkat kelurahan.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasi dengan pendekatan kuantitatif yang mendeskripsikan berbagai temuan dalam bentuk narasi melalui upaya kuantifikasi data kualitatif (Sugiyono, 2022). Pendekatan kuantitatif ini disandarkan pada filsafat positivisme untuk mengamati populasi maupun sampel, merekam hasil observasi, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan hasil analisis yang dihasilkan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih pada bulan Januari – Juli 2024. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ), serta variabel dependen yaitu Prestasi Kerja ( $Y$ ).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2022), yaitu sebanyak 28 pegawai Kantor Lurah Muara Dua (10 ASN dan 18 PHL). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan jenis sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena ukuran populasi di bawah 30 orang. Data penelitian dihimpun berdasarkan sumber informasi yang dicatat untuk mendukung jawaban penelitian yang terdiri dari data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui angket serta data sekunder yang bersumber dari dokumen dan pustaka yang relevan.

Definisi operasional dalam penelitian ini berfungsi untuk menyematkan makna pada variabel guna memberikan jawaban atas pengujian hipotesis, sebagaimana dirinci dalam Tabel 1. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber, dan cara (Sugiyono, 2022: 137) melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Instrumen penelitian, sebagai alat untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2022: 102), menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2022) dengan bobot skor 1 sampai 5. Sebelum analisis, instrumen diuji validitasnya untuk menilai ketepatan alat ukur berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (Madjidu dkk., 2022) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* dengan kriteria reliabel jika nilai  $> 0,6$  (Tutupoho dan Fasak, 2023).

Analisis data diawali dengan Uji Asumsi Klasik yang meliputi: (1) Uji Normalitas untuk menguji penyebaran data melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali dalam Madjidu dkk., 2022); (2) Uji Multikolinearitas untuk menguji hubungan antar variabel independen melalui nilai *Tolerance* dan VIF (Ghozali dalam Madjidu dkk., 2022); dan (3) Uji Heteroskedastisitas untuk menguji ketidakteraturan varian residual (Madjidu dkk., 2022).

Selanjutnya, dilakukan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguraikan derajat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  (Syafrizal Rodi, 2021) dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:  $Y$  (Prestasi Kerja);  $a$  (Konstanta);  $b_1, b_2$  (Koefisien Regresi);  $X_1$  (Komunikasi);  $X_2$  (Semangat Kerja);  $e$  (*Standard Error* 5%). Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji Parsial (Uji  $t$ ) untuk mengetahui pengaruh individual (Syafrizal Rodi, 2021), Uji Simultan (Uji  $F$ ) untuk mengetahui pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022; Syafrizal Rodi, 2021), serta Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur persentase kontribusi pengaruh variabel bebas secara simultan (Syafrizal Rodi, 2021).

**Tabel 1.** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Komunikasi ( $X_1$ )	Metode penyampaian informasi dan ide agar dimengerti secara tepat (Chandra dkk., 2023).	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Perubahan Sikap 4. Perbaikan Hubungan 5. Tindakan	1-10
Semangat Kerja ( $X_2$ )	Kemauan dan keseriusan individu melaksanakan pekerjaan dengan disiplin (Hasibuan, 2021).	1. Beban Tugas 2. Teman Sejawat 3. Imbalan 4. Teladan Pimpinan 5. Kondisi Lingkungan	1-10
Prestasi Kerja ( $Y$ )	Tingkat kinerja optimal sesuai tugas pokok dan fungsinya (Nuraini, 2021).	1. Hasil Kerja 2. Kecakapan 3. Gagasan/Inisiatif 4. Ketahanan Kerja 5. Ketepatan Waktu	1-10

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Karakteristik responden

Penelitian yang dilaksanakan di Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi pegawai. Data dikumpulkan melalui pembagian angket kepada 28 orang pegawai sebagai responden yang terlibat langsung dalam pelayanan publik. Berdasarkan hasil tabulasi data, profil responden dapat dideskripsikan sebagaimana pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-25 Tahun	1	3,57%
2	26 - 30 Tahun	6	21,43%
3	> 30 Tahun	21	75%

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada kategori usia di atas 30 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau setara dengan 75%. Sementara itu, pegawai dengan rentang umur antara 26 hingga 30 tahun berjumlah 6 orang (21,43%), dan

kelompok usia produktif awal (21-25 tahun) berjumlah 1 orang (3,57%). Dominasi pegawai pada usia di atas 30 tahun mengindikasikan bahwa sebagian besar staf memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yang diharapkan berbanding lurus dengan stabilitas semangat kerja dan kecakapan dalam berkomunikasi di lingkungan kantor kelurahan.

Selanjutnya, latar belakang pendidikan merupakan indikator kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas administratif maupun pelayanan masyarakat. Tabel 3 menampilkan distribusi pendidikan pegawai di Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih sebagai responden penelitian ini.

**Tabel 3.** Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	10	36%
2	Sarjana	14	50%
3	Magister	4	14%

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor Lurah Muara Dua cukup beragam. Proporsi terbesar adalah lulusan Sarjana (S1) sebanyak 14 orang atau 50%. Pegawai dengan kualifikasi pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 10 orang (36%), dan terdapat 4 orang (14%) yang telah menyelesaikan jenjang Magister (S2). Tingginya persentase pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2) yang mencapai 64% menjadi modal penting bagi organisasi dalam menerapkan sistem komunikasi yang efektif dan inovatif guna meningkatkan prestasi kerja secara kolektif.

### 3.2. Hasil Pengujian Instrumen dan Analisis Data

Pengujian instrumen penelitian dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel komunikasi ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment melalui perhitungan Corrected Item-Total Correlation. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar daripada  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh butir dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah mampu merepresentasikan konstruk teoritis yang diukur.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai alpha pada masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Reliabilitas ini menjadi dasar penting dalam penelitian kuantitatif karena memastikan bahwa hasil analisis tidak dipengaruhi oleh ketidakkonsistenan alat ukur. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, tahap berikutnya adalah pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi linear berganda sebagaimana telah dijelaskan pada bagian metode. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi utama dalam analisis regresi.

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel komunikasi dan semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang berbeda dalam menjelaskan variasi prestasi kerja. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Berdasarkan hasil analisis grafik scatterplot, tidak ditemukan pola tertentu yang membentuk garis atau gelombang teratur. Titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini memperkuat pendapat Tutupoho dan Fasak (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berperan sebagai media pertukaran fakta, gagasan, dan perasaan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi.

Variabel semangat kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi dan keseriusan kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara optimal dan tepat waktu. Hasil ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021) yang menegaskan bahwa semangat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas individu di dalam organisasi. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Nuraini (2021) bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari keterkaitan berbagai elemen organisasi yang saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

### **3.3. Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas penyampaian informasi, kejelasan instruksi, serta kelancaran arus komunikasi antara pimpinan dan staf berperan penting dalam meningkatkan capaian kinerja. Dalam konteks organisasi publik seperti Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai alat koordinasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian dan evaluasi kerja. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, potensi terjadinya kesalahan administrasi dan pengulangan pekerjaan dapat diminimalkan.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Tutupoho dan Fasak (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berperan sebagai media pertukaran fakta, gagasan, dan perasaan antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya kesamaan persepsi antara pimpinan dan bawahan, sehingga instruksi kerja dapat dipahami secara tepat. Dalam penelitian ini, indikator pemahaman dan perbaikan

hubungan menjadi faktor yang cukup dominan dalam membentuk prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa bukan hanya isi pesan yang penting, tetapi juga kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi. Selain komunikasi, semangat kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, rasa tanggung jawab, serta komitmen terhadap tugas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Semangat kerja menjadi faktor internal yang mendorong individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih disiplin dan penuh kesungguhan. Dalam lingkungan kerja pemerintahan tingkat kelurahan, semangat kerja sangat menentukan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2021) yang menegaskan bahwa semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mempengaruhi kesediaan individu dalam melaksanakan tugas secara maksimal. Ketika pegawai merasa dihargai, memiliki hubungan kerja yang harmonis, serta memperoleh dukungan dari pimpinan, maka semangat kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, rendahnya apresiasi terhadap kinerja, khususnya pada aktivitas non-administratif seperti pelayanan di luar jam kerja formal, berpotensi menurunkan motivasi pegawai sebagaimana ditemukan dalam observasi awal penelitian ini. Secara simultan, komunikasi dan semangat kerja memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam praktik manajemen organisasi. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan semangat kerja yang tinggi memperkuat implementasi kebijakan dan instruksi yang disampaikan. Sinergi antara faktor struktural (komunikasi organisasi) dan faktor psikologis (motivasi kerja) menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Temuan ini juga memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Nuraini (2021) bahwa prestasi kerja merupakan hasil interaksi berbagai elemen organisasi yang saling berkaitan. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi yang lancar dan semangat kerja yang tinggi membentuk fondasi bagi terciptanya kinerja yang optimal. Ketika kedua faktor tersebut dikelola secara strategis oleh pimpinan, maka organisasi akan lebih mudah mencapai target pelayanan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dengan demikian, implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kapasitas komunikasi pimpinan melalui forum koordinasi rutin, pemanfaatan media komunikasi internal yang lebih efektif, serta penyediaan mekanisme apresiasi kinerja yang lebih adil dan transparan. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga semangat kerja pegawai sekaligus memperbaiki kualitas prestasi kerja secara berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Lurah Muara Dua Kota Prabumulih. Tingginya skor rata-rata persepsi responden terhadap variabel komunikasi yang berada pada kategori sangat baik mengindikasikan bahwa efektivitas penyampaian informasi, kejelasan instruksi, serta kualitas hubungan kerja telah berkontribusi terhadap peningkatan capaian kinerja. Hasil pengujian parsial memperkuat temuan tersebut, di mana komunikasi terbukti menjadi salah satu determinan penting dalam mendukung optimalisasi kinerja organisasi. Semangat kerja juga terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Kondisi psikologis yang positif, kerja sama tim yang harmonis, serta adanya

bentuk apresiasi terhadap kinerja menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk menunjukkan performa terbaiknya. Selain itu, faktor motivasi tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, khususnya pada organisasi pemerintahan tingkat kelurahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. Secara simultan, komunikasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar [0,625] menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar [62,5%] variasi prestasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi organisasi dan penguatan semangat kerja merupakan strategi yang relevan dan empiris dalam mendukung efektivitas kinerja aparatur kelurahan.

Penulis menekankan pentingnya optimalisasi komunikasi terbuka, khususnya dalam penyampaian instruksi teknis kepada staf PHL, guna meminimalkan kesalahan kerja dan pengulangan tugas. Selain itu, evaluasi terhadap sistem apresiasi kinerja perlu dilakukan agar penghargaan tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga mencakup dedikasi pelayanan di luar jam kerja formal. Langkah tersebut diharapkan dapat menjaga stabilitas semangat kerja dan mendorong peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Mengingat masih terdapat proporsi variasi prestasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain sebesar [37,5%], penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel tambahan seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau ketersediaan sarana dan prasarana kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai sektor publik.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih dan penghargaan disampaikan kepada Rektor Universitas Prabumulih beserta jajarannya. Walikota Prabumulih, Camat Kota Prabumulih dan Lurah Muara Dua atas izin penelitian yang telah diberikan. Seluruh rekan sejawat dosen dan staf yang telah membantu penyelesaian penulisan artikel ini.

## **BIOGRAFI PENULIS**

**Yelli Aswariningsih** adalah akademisi di Universitas Prabumulih, yang mengkhususkan diri dalam bidang humaniora dan sains sosial, menyandang gelar magister hukum dari Universitas Muhammadiyah Palembang. Saat ini aktif diforum silaturahmi magister hukum Muhammadiyah Palembang dan juga aktif di bidang hukum. Di Universitas Prabumulih pernah menjabat sebagai ketua UPM fakultas dan menjabat ketua LPPM Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Mengajar mata kuliah hukum bisnis, hukum pajak, Pancasila dan kewarganegaraan di Universitas Prabumulih mulai bergabung tahun 2000 s.d. sekarang. Sebelumnya Pernah mengajar di SMPN 1 Pengandonan, SMA Kader Pembangunan Baturaja, SMK Sentosa Bakti Baturaja, Sekolah Perawat Kesehatan Baturaja dan Akademi perawat Alma'arif Baturaja.

Email: [yelli4770@gmail.com](mailto:yelli4770@gmail.com)

**Jumadi Wal'ajro** adalah akademisi di Universitas Prabumulih, yang mengkhususkan diri dalam bidang humaniora dan sains sosial. Menyandang gelar Magister di bidang studi Manajemen dari Universitas Tridinanti Palembang-Indonesia.

Email: [jumadiwalarjo@gmail.com](mailto:jumadiwalarjo@gmail.com)

**Safaruddin** adalah akademisi di Universitas Mahakarya Asia, yang mengkhususkan diri dalam bidang humaniora dan sains sosial. Menyandang gelar Doktor di bidang studi Peradaban Islam dari Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Saat ini, aktif sebagai anggota Perkumpulan karir dosen Indonesia (PERKADOSI) dan Forum Silaturahmi Doktor Indonesia (FORSILADI).

Google Scholar: [https://scholar.google.com/citations?user=uo\\_HrXMAAAAJ](https://scholar.google.com/citations?user=uo_HrXMAAAAJ)

Email: [safaruddintohir@gmail.com](mailto:safaruddintohir@gmail.com)

## DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, R., dkk. (2023). *Komunikasi organisasi: Teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Akademika.
- Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan dan dinamika organisasi*. Global Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Jenunut, S., & Wirawan, I. G. K. (2021). Analisis semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 145–158.
- Madjidu, F., dkk. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif untuk manajemen. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–225.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Raya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rani, M., & Putri, A. (2022). Analisis nilai indeks dalam penelitian sosial kuantitatif. *Jurnal Statistika Terapan*, 6(1), 45–55.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafrizal Rodi. (2021). *Analisis regresi linear berganda dengan SPSS*. Deepublish.
- Tutupoho, A., & Fasak, E. (2023). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 88–102.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.