



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROPINSI  
JAWA TENGAH**

**Skripsi**

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi Pada Universitas  
Negeri Semarang**

**Oleh**

**Anita Martha Wisudawati**

**NIM 3364000066**

**Pend. Ekonomi Adm. Perkantoran**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL  
JURUSAN EKONOMI**

**2005**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhsin, M.Si

NIP.130818770

Drs. FX Sukardi

NIP.130521374

Mengetahui  
Ketua Jurusan Ekonomi

Drs. Kusmuryanto. M.Si

NIP. 131404309

## **PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi, Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 27 Agustus 2005

Penguji Skripsi

Dra. Palupiningdyah. M.Si

NIP. 130812917

Anggota I

Drs. Muhsin. M.Si

NIP.130818770

Anggota II

Drs. FX Sukardi

NIP.130521374

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial

Drs. Sunardi. MM

NIP. 130367998

## **PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya Saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau rujukan berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang,

Anita Martha W  
NIM. 3364000066

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto : “Empat hal untuk dicamkan dalam kehidupan : Berfikir jernih tanpa bergegas / bingung, mencintai setiap orang dengan tulus, bertindak dalam segala hal dengan motif mulia, percaya kepada Tuhan tanpa ragu sedikitpun “

(Helen Keller)

Kupersembahkan karyaku ini kepada :

1. Kedua Orang Tuaku, Adik-adikku tercinta
2. Teman-teman Seangkatan AP'00
3. Kekasihku Tercinta

## **PRAKATA**

Puji Syukur kehadiran Tuhan YME, yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah”

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, pengarahan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H.A.T. Sugito S.H, MM, selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
2. Drs. Sunardi, MM, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Drs. Kusmuryanto, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Drs. Muhsin, M.Si, selaku Dosen pembimbing I yang penuh kesabaran, telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. FX Sukardi, selaku Dosen pembimbing II yang penuh kesabaran, telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.

6. Agung Tri Tjahyadi, S.H, MM, selaku Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah yang telah memberikan ijin dan telah membantu kelancaran penelitian.
7. Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah yang telah bersedia memberikan informasi melalui pengisian angket.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan YME memberikan balasan atas jasa-jasa beliau serta penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima serta dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi semua pihak.

Semarang,

Penulis

## SARI

**ANITA MARTHA WISUDAWATI.** 2005. Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang. 90 h

### **Kata Kunci : Komunikasi Intern, Semangat Kerja**

Semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah adanya komunikasi intern yang dilakukan dalam organisasi. Akan tetapi, kebenaran argumen ini akan dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah ? (2) Seberapa besar pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah ?. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah dan (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan komputasi program SPSS, sebelum dilakukan analisis dengan teknik regresi linier sederhana dilakukan pengujian prasyarat analisis regresi.

Hasil uji normalitas variabel komunikasi intern diperoleh harga Komogorov-smirnov Z sebesar 0,805 dengan asymprod signifikansi 0,535. Sedangkan untuk variabel Semangat kerja diperoleh harga Komogorov-smirnov Z sebesar 1,017 dengan asymprod signifikansi 0,252. Dan uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,108 dengan signifikansi sebesar 0,365. Dari analisis regresi linier sederhana diperoleh  $F_{hitung} = 65,704$  dan  $F_{tabel} = 3,955$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima.

Mengacu pada hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Besarnya pengaruh tersebut adalah 43,9%. Sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini didukung oleh analisis deskriptif persentase dimana variabel komunikasi intern maupun semangat kerja menunjukkan kategori baik dengan persentase 76,11% dengan komunikasi ke bawah sebagai indikator yang memberikan kontribusi terbesar dan komunikasi ke atas sebagai indikator yang memberikan kontribusi terendah.



Semangat kerja pegawai termasuk kategori baik dengan persentase 75,06% dengan indikator tanggung jawab yang memberikan kontribusi terbesar dan indikator kerjasama yang memberikan kontribusi terendah.

Berdasarkan penelitian dapat disarankan sebagai berikut : (1) Untuk pihak atasan, agar bawahan tidak merasa segan untuk memberikan kritik kepada atasan, maka atasan hendaknya selalu menciptakan suasana harmonis dengan bawahan, dengan cara selalu berkomunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan. (2) Untuk para pegawai sendiri diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dengan atasannya. Pegawai harus berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada atasan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara atasan dengan para pegawai. Selain itu komunikasi antara pegawai yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan di antara pegawai, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
PRAKATA .....	vi
SARI .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Penegasan Istilah .....	3
1.4. Tujuan Penelitian .....	5
1.5. Kegunaan Penelitian .....	5
1.6. Sistematika Skripsi .....	6

## BAB II. LANDASAN TEORI

2.1. Komunikasi Intern .....	8
2.1.1. Pengertian Komunikasi Intern .....	8
2.1.2. Dimensi Komunikasi Intern .....	9
2.1.3. Jaringan Komunikasi Intern .....	11
2.2. Semangat Kerja .....	19
2.2.1. Pengertian Semangat Kerja .....	19
2.2.2. Indikasi Turunnya Semangat Kerja .....	20
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	23
2.3. Kerangka Berfikir .....	25
2.4. Hipotesis .....	26

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi .....	27
3.2. Sampel .....	28
3.3. Variabel Penelitian .....	30
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	32
3.5. Instrumen Penelitian .....	33
3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	36

## BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian .....	42
4.1.1. Gambaran Umum .....	42
4.1.2. Deskriptif Persentase .....	46

4.1.3. Uji Prasyarat Analisis Regresi .....	56
4.2. Pembahasan .....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Simpulan .....	64
5.2. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berfikir .....	26
Gambar 4.1. Bagan Distribusi Komunikasi Intern Pegawai.....	47
Gambar 4.2. Bagan Distribusi Komunikasi Ke Bawah.....	49
Gambar 4.3. Bagan Distribusi Komunikasi Ke Atas.....	50
Gambar 4.4. Bagan Distribusi Komunikasi Horizontal.....	51
Gambar 4.5. Bagan Distribusi Semangat Kerja Pegawai.....	52
Gambar 4.6. Bagan Distribusi Disiplin Kerja Pegawai.....	53
Gambar 4.7. Bagan Distribusi Kerjasama Pegawai.....	55
Gambar 4.8. Bagan Distribusi Tanggung Jawab Pegawai.....	56

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Daftar Perincian Populasi Penelitian.....	27
Tabel 3.2. Sampel Penelitian .....	29
Tabel 3.3. ANAVA Untuk Uji Linieritas Regresi .....	39
Tabel 4.1. Distribusi Komunikasi Intern Pegawai .....	47
Tabel 4.2. Distribusi Komunikasi Ke Bawah .....	48
Tabel 4.3. Distribusi Komunikasi Ke Atas .....	49
Tabel 4.4. Distribusi Komunikasi Horizontal .....	50
Tabel 4.5. Distribusi Semangat Kerja Pegawai .....	51
Tabel 4.6. Distribusi Disiplin Kerja Pegawai .....	53
Tabel 4.7. Distribusi Kerjasama Pegawai .....	54
Tabel 4.8. Distribusi Tanggung Jawab Pegawai .....	55
Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas Data .....	56
Tabel 4.10. Hasil Uji Linieritas Regresi .....	57

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Angket Penelitian .....	67
Lampiran 2 Analisis Validitas dan Reabilitas .....	73
Lampiran 3 Data Hasil Penskoran Angket Penelitian .....	76
Lampiran 4 Penentuan Kriteria Pada Analisis Deskriptif Persentase .....	78
Lampiran 5 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi Intern .....	79
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Semangat Kerja .....	81
Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Data Penelitian .....	83
Lampiran 8 Uji Normalitas Data Dan Uji Linieritas Garis Regresi .....	85
Lampiran 9 Analisis Regresi Komunikasi Intern Dengan Semangat Kerja .....	86
Lampiran 10 Daftar Kritik Uji F .....	87
Lampiran 11 Tabel Harga Kritik Dari r Product Moment .....	88
Lampiran 12 Bagan Organisasi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan .....	89
Lampiran 13 Surat Ijin Survey Pendahuluan .....	90
Lampiran 14 Surat Ijin Penelitian .....	91
Lampiran 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	92





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. 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 sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja organisasi (Wursanto 1992:60). Adanya kerjasama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi.

Semangat kerja dalam organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dapat mencapai saling pengertian antara pegawai dan pimpinan sehingga

terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Semangat kerja disini adalah karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 1992:24). Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangatnya akan turun karena pegawai merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan dan adanya rasa segan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Adapun komunikasi yang sering di gunakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah hanya komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari pegawai kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila pegawai membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini di sebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan. Kurang seringnya komunikasi antara atasan dan bawahan menyebabkan komunikasi yang terjadi pada Dinas tersebut

kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi intern menyebabkan berkurangnya semangat kerja pegawai, karena semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan agar tercipta hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

Dengan latar belakang inilah sehingga penulis tertarik ingin mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah”**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

1. Adakah pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah

## **1.4. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah

## 1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Teoritis.
  - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia khususnya tentang komunikasi intern dan semangat kerja.
  - b. Untuk menambah koleksi dan pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Kegunaan Praktis.
  - a. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.

Penelitian ini dapat berguna bagi organisasi khususnya mengenai penerapan perlakuan manajemen dan cara berkomunikasi secara tepat dan dapat diterima oleh pegawai yang berhubungan dengan semangat kerja.
  - b. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai komunikasi intern dan semangat kerja yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.

## 1.6. Sistematika Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

### Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi dan rumusan masalah, penegasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### Bab II Landasan Teori

Bab ini memberikan gambaran teori-teori yang mendasari penelitian ini. Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai Pengertian komunikasi intern, Dimensi komunikasi intern (komunikasi ke atas dan komunikasi kebawah dan komunikasi horizontal), Pengertian semangat kerja, Indikasi turunnya semangat kerja, kerangka berfikir, hipotesis.

### Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

### Bab IV Hasil Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai data yang telah dianalisis serta pembahasan hasil penelitian.

### Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Komunikasi Intern**

##### **2.1.1. Pengertian Komunikasi Intern**

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan organisasi, baik atasan maupun para pegawai dilingkungan instansinya sendiri.

Sebelum melangkah lebih jauh tentang apa arti atau definisi komunikasi akan lebih baik jika mengetahui terlebih dahulu dari mana asal kata komunikasi itu. Komunikasi (communication) berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *communcare* artinya sama (*common*) komunikator berusaha menetapkan suatu kebersamaan (*commones*) dengan penerima. Jadi apabila kita akan mengadakan komunikasi dengan pihak lain, maka harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama. (wursanto 1992:31).

Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Muhyadi 1989:164). Sedangkan pendapat

lain mengatakan bahwa komunikasi intern atau internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi intern atau internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi (Muhammad,Arni 2001:97).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomuniikasikan dapat dimengerti , dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

### **2.1.2. Dimensi Komunikasi Intern terdiri dari**

#### **1. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah (Downward Communication) dan dari bawah ke atas (Upward Communication) yaitu komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

## 2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

Dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Perkantoran Modern” The Liang Gie mengemukakan bahwa komunikasi intern adalah hubungan-hubungan didalam lingkungan organisasi sendiri. Komunikasi itu dapat dibedakan dalam dua macam yaitu :

- a. Hubungan tegak (vertikal), ini adalah proses penyampaian sesuatu warta dari pimpinan kepada para pegawai (vertikal ke bawah) maupun dari pihak bawahan kepada pimpinan (vertikal keatas)
- b. Hubungan datar (horizontal), ini adalah hubungan diantara para pejabat satuan pada tingkat organisasi yang kurang lebih sederajat (The Liang Gie 2000:66)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi intern adalah komunikasi yang berlangsung didalam organisasi sendiri. Komunikasi ini terdiri dari :

### 1. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal merupakan proses menyampaikan warta dari pihak atasan atau pimpinan kepada bawahan (Vertikal ke bawah) maupun dari pihak bawahan kepada atasan atau pimpinan (Vertikal keatas).



## 2. Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal merupakan proses menyampaikan warta diantara sesama. Pegawai pada tingkat jenjang organisasi yang kurang lebih sederajat.

Komunikasi disebut efektif apabila informasi disampaikan dalam waktu yang singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan (Hasibuan 2000:179).

Jadi komunikasi yang efektif diartikan jika informasi, ide-ide tersebut disampaikan jelas, dipersepsi, dimengerti, dan dilaksanakan sama dengan maksud pengirim pesan atau komunikator oleh penerima pesan atau komunikan.

### **2.1.3. Jaringan Komunikasi Formal**

Bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan itu menurut jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal.

#### **1. Komunikasi ke bawah (Downward Communication)**

Komunikasi ke bawah mengalir dari pimpinan kepada bawahan, dari tingkatan manajemen puncak ke manajemen menengah, manajemen yang lebih rendah terus mengalir ke para pegawai (Wursanto 1992:49).

Komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan perintah, tugas-tugas tujuan organisasi, kebijakan umum atau keterangan umum, teguran dan pujian.

#### **A. Tipe komunikasi Ke bawah**

Secara umum komunikasi ke bawah dapat di klasifikasikan atas lima tipe yaitu:

a. Instruksi tugas

Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan ke bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya

b. Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi

c. Ideologi

Peran ideologi mencari sokongan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

d. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek-praktek organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak ada hubungannya dengan instruksi dan rasional.

b. Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya. (Muhammad,Arni 2001:108)

**B. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi ke bawah.**

Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain :

1. Keterbukaan

Kurangnya sifat keterbukaan diantara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan pembelokan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan.

2. Kepercayaan pada pesan tulisan

Kepercayaan pada pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik dari pada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka.

3. Pesan yang berlebihan

Reaksi karyawan terhadap pesan yang berlebihan biasanya cenderung untuk tidak membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca

#### 4. Timing

Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku bawahan.

#### 5. Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka, tetapi mereka menyaring mana yang mereka perlukan. (Muhammad,Arni 2001:110).

### **C. Penyempurnaan komunikasi ke bawah.**

Davis (1976) (dalam Muhammad,Arni 2001:112) memberikan saran-saran dalam hal penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan maka pimpinan perlu memperhatikan cara-cara penyampaian pesan yang efektif yaitu :

- a. Pimpinan hendaklah sanggup memberikan informasi kepada pegawai apabila dibutuhkan mereka.
- b. Pimpinan hendaklah membantu pegawai merasakan bahwa mereka diberi informasi.
- c. Pimpinan hendaklah mengembangkan suatu perencanaan komunikasi, sehingga pegawai seperti mengetahui informasi yang dapat diharapkannya untuk diperoleh berkenaan dengan tindakan-tindakan pengelolaan yang mempengaruhi mereka.

- d. Pimpinan hendaklah berusaha membentuk kepercayaan diantara pengirim dan penerima pesan

## **2. Komunikasi ke atas**

Komunikasi ke atas yaitu pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi (Muhammad,Arni 2001:108).

### **A. Fungsi komunikasi ke atas**

Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace (1989) (dalam Muhammad,Arni 2001:117) fungsinya adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
2. Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
3. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
4. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.

5. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
6. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

#### **B. Apa yang seharusnya di komunikasikan ke atas**

Komunikasi ke atas haruslah mendapatkan informasi dari bawahannya mengenai hal-hal sebagai berikut :

1. Apa yang dilakukan bawahan, pekerjaannya, hasil yang dicapainya, kemajuan mereka dan rencana masa yang akan datang.
2. Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu.
3. Menawarkan saran-saran atau ide bagi penyempurnaan unit masing-masing atau organisasi secara keseluruhan.
4. Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi (Muhammad,Arni 2001:118).

Hal-hal itulah yang diharapkan pimpinan untuk disampaikan pegawai kepada atasannya melalui komunikasi ke atas.

### **C. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi ke atas.**

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi ke atas antara lain adalah :

1. Komunikasi ke atas lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat pada waktunya.
2. Komunikasi ke atas yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan dari pada komunikasi yang bersifat negatif.
3. Komunikasi ke atas lebih mungkin diterima, jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru.
4. Komunikasi ke atas mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.
5. Komunikasi ke atas lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya tarik secara intuitif bagi penerima.

(Muhammad,Arni 2001:119).

### **D. Prinsip-prinsip komunikasi ke atas.**

Prinsip-prinsip komunikasi ke atas menurut planty dan machaver (Pace, 1989) (dalam Muhammad,Arni 2001:121) adalah sebagai berikut :

1. Program komunikasi ke atas langsung terus-menerus.
2. Program komunikasi ke atas yang efektif menggunakan saluran rutin.
3. Program komunikasi ke atas yang efektif, menekankan kesensitifan dan penerimaan ide-ide yang menyenangkan dari level yang lebih rendah.
4. Program komunikasi ke atas yang efektif, memerlukan pengambilan tindakan berespon terhadap masalah.
5. Program komunikasi yang efektif, memerlukan pendengaran yang obyektif.
6. Program komunikasi ke atas yang efektif, menggunakan bermacam-macam media dan metode untuk memajukan informasi (Muhammad,Arni 2001:121)

### **3. Komunikasi horizontal.**

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi.

Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan tugas-tugas.
- b. Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- c. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berbeda dalam tingkat yang sama.



- d. Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- e. Menjamin pemahaman yang sama.
- f. Mengembangkan sokongan interpersonal

(Muhammad, Arni 2001:121).

Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi intern yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal.

## **2.2. Semangat Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Semangat Kerja**

Menurut Alex S Nitisemito yang dimaksud semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito 1992:136). Sedangkan menurut moekijat, semangat kerja adalah sikap dari individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Moekijat 1999:66).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemampuan dan kemauan setiap individu / kelompok organisasi untuk saling kerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.2. Indikasi turunnya semangat kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1992:160), indikasi turunnya semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut :

- a. turun / rendahnya produktivitas.
- b. Tingkat absensi yang naik dan tinggi.
- c. Tingkat kerusakan yang tinggi.
- d. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi.
- e. kegelisahan.
- f. Pemogokan dan tuntutan kerja.

Sedangkan menurut Moekijat (1999:145), indikasi semangat kerja yang rendah antara lain yaitu :

- a. Kekurang perhatian
- b. Kelelahan
- c. Keadaan yang membosankan
- d. Keluhan-keluhan
- e. Pemogokan-pemogokan
- f. Tingkat ketidak hadiran yang sangat tinggi
- g. Kurangnya disiplin
- h. Pengurangan jumlah yang dihasilkan yang disengaja

Dari berbagai indikasi tersebut diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya untuk mengukur besarnya semangat kerja pegawai pada pekerjaannya, dapat dilihat dari hal sebagai berikut :

a. Disiplin kerja

Disiplin adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena paksaan. (Wursanto 1992:67). Sedangkan menurut Alex S Nitisemito, (1992:144) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penetapan disiplin kerja ditekankan pada unsur kesadaran dan penyesuaian diri secara sukarela bukan paksaan.

Tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat diukur melalui :

- 1) Kepatuhan karyawan pada jam kerja.
- 2) Kepatuhan karyawan pada instruksi yang datang dari atasan.
- 3) Ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada.
- 4) Menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menggunakan dan memelihara peralatan kerja dan perlengkapan kerja dengan baik dan penuh hati-hati.
- 6) Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan cara kerja yang telah ditentukan (Nitisemito 1992:261).

b. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap-sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesadaran untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Untuk mengukur ada tidaknya kerja sama dapat digunakan kriteria berikut :

- 1) Kesiediaan karyawan untuk bekerja sama dengan teman sejawatnya, atasan maupun bawahannya berdasarkan pada kesadarannya untuk mencapai tujuan.
- 2) Adanya kemampuan untuk memberi dan menerima saran maupun kritik sehingga diperoleh adanya a cara kerja yang terbaik.
- 3) Adanya kemauan untuk membantu temannya yang mengalami kesulitan.
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya (Siswanto 1989:193)

c. Tanggung jawab

Menurut Pariata Westra, Tanggung jawab adalah keharusan pada seseorang untuk melakukan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya serta dapat dituntut apabila terjadi sesuatu hal yang tidak selayaknya dari tugas tersebut.

Untuk mengetahui adanya tanggung jawab yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari :

- 1) Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

- 2) Melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.
- 3) Kesanggupan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan
- 4) Mempunyai rasa bahwa pekerjaan adalah untuk kepentingan bersama (Siswanto 1989:195).

### **2.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja.**

Faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Hubungan yang baik akan memberikan keuntungan yang nyata yaitu membantu menyelesaikan masalah mereka sendiri dan tergantung pada pimpinan, membantu bawahan untuk bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah mereka. Sikap baik yang saling berbalas akan lebih mengembangkan hubungan yang harmonis dengan bawahan.

- b. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Perhatian pimpinan terhadap tugas / pekerjaan karyawan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan

- c. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi.

Semangat kerja merupakan iklim/ suasana tersebut adalah sikap mental individual/kelompok didalam organisasi yang

menunjukkan rasa bergairah didalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.

Pada dasarnya manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. Kalau kebutuhan satu sudah terpenuhi dia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. Rasa puas terhadap imbalan yang diterima itu sesuai dengan kemampuan dan semangat kerja.

- e. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.

Hasil dari pada tujuan organisasi baik secara langsung atau tidak langsung harus kelihatan nyata bagi karyawan. Hal ini akan menjadikan mereka merasa bahwa apa yang telah dikerjakan selama ini tidak sia-sia. Karyawan yang merasa memiliki tidak akan tanggung-tanggung dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan itu sudah bisa menyatu dengan tempat dimana ia bekerja.

- f. Adanya ketenangan jiwa jamiman kepastian serta perlindungan dari organisasi.

Jaminan hari tua dan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merupakan suatu perangsang atau

daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Zainun, Bukhari 1984:62)

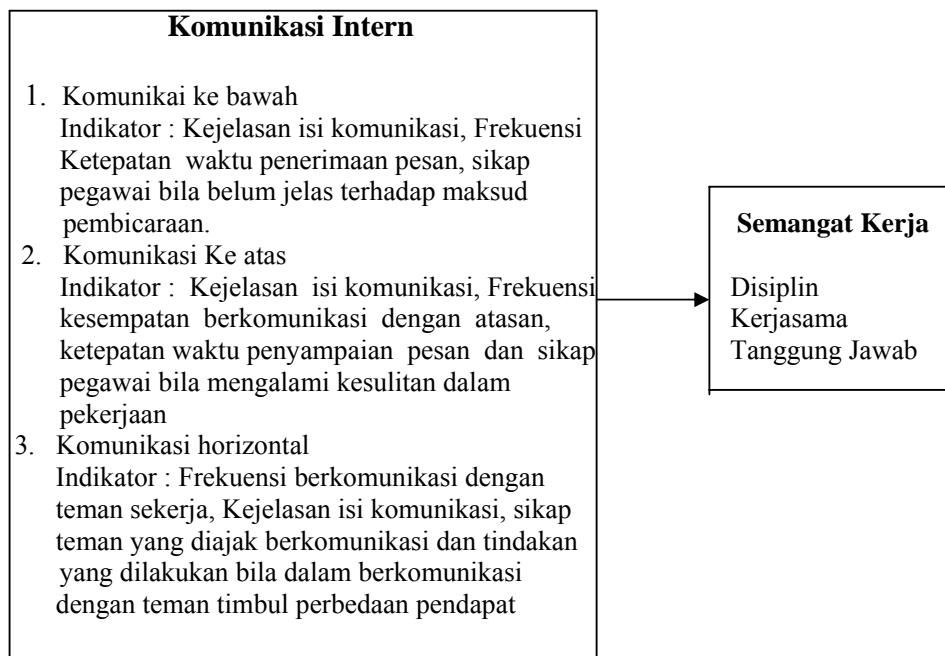
### **2.3. KERANGKA BERFIKIR**

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai agar tambah tumbuh dan berkembang dengan baik secara bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya maka sangat penting perusahaan atau organisasi memberikan perhatiannya kepada pegawai dengan perhatian yang baik. Pegawai akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah komunikasinya

Komunikasi intern merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal. Komunikasi intern yang efektif akan tercapai jika informasi, ide, pesan maupun gagasan disampaikan dengan jelas, dipersepsi, dimengerti dan dilaksanakan sama dengan maksud si pengirim pesan.

Melalui komunikasi maka rasa ingin tahu yang kalau tidak tersalurkan dapat mempengaruhi semangat kerja itu dapat terpenuhi. Komunikasi memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai bertindak leluasa dan dengan perasaan tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersama mengembangkan semangat kerja dalam organisasi.

Dengan adanya komunikasi intern diharapkan para pegawai akan dapat bekerja dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi tersebut akan lebih mudah, sehingga semangat kerja pegawai akan dapat tercapai. Secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

#### 2.4. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998 : 68). Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis yakni “Ada pengaruh antara komunikasi intern dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto 1998:120). Populasinya yaitu seluruh Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah yang berjumlah 602 orang. Adapun perinciannya sebagai berikut :

Tabel 3.1. Daftar Perincian Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1.	Bagian Tata Usaha	121
2.	Subdin Pendidikan Luar Biasa	35
3.	Subdin Dinas Pendidikan Menengah (DIKMEN)	63
4.	Subdin Pengembangan Tenaga Kependidikan dan Non Kependidikan	86
5.	Subdin Pendidikan Luar Biasa - Olah Raga	78
6.	Subdin pembinaan Pendidikan Dasar	89
7.	Subdin Perencanaan dan Pengembangan	73
8.	Subdin Kebudayaan	57
	Jumlah	602

Sumber : Data primer jumlah pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah

### 3.2. Sampel

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi (Husain,Umar 1998:77).

Sampel dalam Penelitian ini dihitung menurut Slovin dalam Umar Husain, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana,

n = Ukuran populasi

N = Ukuran sampel

e = Persen kelonggaran tingkat ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditoleris atau masih diinginkan, misal 10%.

Dengan populasi sebanyak 602 orang maka sampel yang diambil berdasarkan rumus Slovin adalah :

$$n = \frac{602}{1 + (602 (0,10)^2)} = 85,75$$

$$n = 86$$

Sedangkan teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan cara Cluster Random Sampling, karena populasi yang ada bersifat heterogen menurut bagian-bagiannya.

Rumus yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah :

$$S_i = \frac{N_i}{N} \times S$$

Keterangan :

Si : Sampel tiap bagian populasi

Ni : Populasi per bagian

N : Jumlah seluruh populasi

S : Sampel

Berdasarkan data yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah, nilai masing-masing sampelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Sampel Penelitian

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Bagian Tata Usaha	121	17
2.	Subdin Pendidikan Luar Biasa	35	5
3.	Subdin Dinas Pendidikan Menengah (DIKMEN)	63	9
4.	Subdin Pengembangan Tenaga Kependidikan dan Non Kependidikan	86	12
5.	Subdin Pendidikan Luar Biasa - Olah Raga	78	11
6.	Subdin pembinaan Pendidikan Dasar	89	13
7.	Subdin Perencanaan dan Pengembangan	73	11
8.	Subdin Kebudayaan	57	8
	Jumlah	602	86

Sumber : Data primer jumlah pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah yang sudah diolah.

### 3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah obyek penelitian menjadi pusat dari satu penelitian (Arikunto 1998:99).

Dalam penelitian ini ada dua macam variabel penelitian yaitu variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi terhadap suatu gejala. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi Intern dengan indikator :
  - a. Komunikasi ke bawah, yaitu : Penyampaian pesan dari pimpinan ke bawahannya. Indikator dari sub variabel ini meliputi : isi komunikasi, ketepatan waktu penerimaan pesan, respon pegawai mengenai pesan, sikap pegawai bila belum jelas terhadap maksud pembicaraan.
  - b. Komunikasi ke atas, yaitu : Penyampaian pesan dari bawahan kepada atasannya. Indikator dari sub variabel ini meliputi : penggunaan kesempatan berkomunikasi dengan atasan, isi komunikasi, ketepatan waktu penyampaian pesan atau informasi dan tindakan pegawai bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan.
  - c. Komunikasi horizontal, yaitu : Komunikasi antar sesama pegawai. Indikator dari sub variabel ini meliputi : adanya komunikasi dengan teman sekerja, isi komunikasi, reaksi atau tanggapan teman yang diajak berkomunikasi dan tindakan yang dilakukan pegawai bila dalam berkomunikasi dengan teman timbul perbedaan pendapat.

2. Variabel terikat (Y) adalah variable yang dipengaruhi oleh suatu gejala. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah semangat kerja, dengan indikator
- a. Disiplin kerja meliputi : kepatuhan pegawai pada jam kerja, kepatuhan pegawai pada instruksi yang datang dari atasan, ketaatan pada peraturan dan tata tertib yang ada, menggunakan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, menggunakan dan memelihara peralatan kerja dan perlengkapan kerja dengan baik dan penuh hati-hati, mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan cara kerja yang telah ditentukan.
  - b. Kerja Sama meliputi : Kesiediaan pegawai untuk bekerja sama dengan teman sejawatnya, atasan maupun bawahannya berdasarkan pada kesadaran untuk mencapai tujuan, Adanya kemauan untuk memberi dan menerima saran maupun kritik sehingga diperoleh adanya cara kerja yang terbaik, adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan, Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - c. Tanggung Jawab meliputi : Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan benar, mempunyai rasa bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan perusahaan juga kepentingan sendiri.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang diketahui (Arikunto 1998:140).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden mengenai komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai. Selain itu item pertanyaan yang diajukan peneliti, disediakan pula alternatif jawaban. Oleh karena itu data angket berupa data angket berupa data kualitatif maka perlu diubah menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka. Untuk setiap item pertanyaan diberi skor satu sampai dengan empat.

1. Jawaban A diberi skor 4
2. Jawaban B diberi skor 3
3. Jawaban C diberi skor 2
4. Jawaban D diberi skor 1

#### 2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh data atau informasi tentang hal-hal yang ada kaitannya dengan penelitian, dengan

jalan melihat kembali sumber yang lalu baik berupa angka atau keterangan (Arikunto 1998:149).

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah yang berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, dan sejarah instansi tersebut.

### 3.5. Instrumen Penelitian

#### 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998:160). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal, yakni validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto 1998:169).

Dalam pengujian validitas internal dapat digunakan dua cara yakni analisa faktor dan analisa butir. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa butir, dimana untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada tiap butir dikorelasikan dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Korelasi X dan Y

X : Skor tiap item

Y : Skor total

N : Jumlah responden

(Arikunto 1998:160)

Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengadakan uji coba kepada seluruh responden.
2. Mengelompokkan item-item dari jawaban ke dalam butir dan jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing responden.
3. Dari skor yang diperoleh, kemudian dibuat perhitungan validitas.
4. Mengkonsultasikan hasil tersebut kedalam tabel r kritik product moment dengan kaidah keputusan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan untuk pengambilan data.

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen dengan menggunakan rumus product moment (lampiran 2 hal 70), dimana  $N = 20$  pada taraf signifikansi 5% untuk butir soal 1 diperoleh  $r_{xy} = 0,615$ , kemudian di konsultasikan dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,444.



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , sehingga semua butir soal yang ada pada instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Arikunto 1998:170). Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentangan antara 1 – 4 dan uji validitas menggunakan item total seperti yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1998:191) bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket / soal berbentuk uraian maka menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir soal

$\sigma^2$  : Varians total

(Arikunto 1998:191)

Untuk mencari varians tiap butir digunakan rumus :

$$\sigma^2 b = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

$\sigma$  : Varians setiap butir

x : Jumlah skor butir

N : Jumlah responden

(Arikunto 1998:191)

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus alpha (lampiran 2 hal 71-72), dimana N = 20 pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $r_{11}$  sebesar 0,915, kemudian di konsultasikan dengan  $r$  tabel sebesar 0,444. Dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga semua butir soal yang ada pada instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

### 3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

#### 1. Teknik pengolahan data

Teknik pengolahan data menggunakan perhitungan komputasi program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*, yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara

cepat dan tepat, menjadi berbagai output yang dikehendaki para pengambil keputusan.

## 2. Teknik analisis data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian (Arikunto 1998:240). Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

### a. Teknik analisis deskriptif persentase

Analisis deskripsi persentase ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada dalam penelitian ini, yaitu variabel komunikasi intern dan variabel komunikasi semangat kerja.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

1. membuat tabel distribusi jawaban angket variabel X dan Y.
2. menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
3. menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.
4. memasukkan skor tersebut kedalam rumus :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n = Skor yang diperoleh (total)

N = Skor ideal

% = Persentase (Ali,Muhammad 1987:184)

b. Uji Prasyarat Analisis Regresi.

1. Uji Normalitas

Untuk menguji data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, dalam penelitian ini digunakan statistik *Liliefors*. Adapun langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

a. Data yang diperoleh diubah terlebih dahulu menjadi skor baku

dengan rumus :

$$Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

Keterangan :

$Z_i$  : Skor baku

$X_i$  : Rata – rata

S : Standar deviasi

b. Dihitung peluang untuk setiap bilangan baku yaitu  $F(Z_i) = P$

$(Z \leq Z_i)$ .

c. Dihitung proporsi  $Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n (Z \leq Z_i)$

d.  $S(Z_i) = \frac{\text{Banyaknya } Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n, \leq Z_i}{n}$

e. Dihitung harga mutlak  $F(Z_i) - S(Z_i)$

f. Diambil  $L_0$  yaitu nilai terbesar dari  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$

g. Apabila  $L_0 < L$  tabel maka data berdistribusi normal. (Sudjana 1996:466 – 476).

## 2. Uji Linieritas

Untuk menguji keberartian persamaan regresi dan uji kelinieran garis regresi digunakan analisis varians seperti tabel berikut :

Tabel 3.3. ANAVA untuk uji linieritas regresi

Sumber variasi	Dk	Jk	KT	F
Total	N	$\Sigma Y_i^2$	$\Sigma Y_i^2$	
Reg (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Reg (bIa)	1	JK (aIb)	$S^2_{reg} = JK(bIa)$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$
Residu	n - 1	JKres	$S^2_{reg} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$	
Tuna cocok	K - 2	JK (TC)	$S^2_{TC} = \frac{JK(TC)}{k - 2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_e}$
Kekeliruan	n - 2	JK (E)	$S^2_e = \frac{JK(E)}{n - k}$	

(Sudjana 1996:332)

Keterangan:

$$JK (T) : \Sigma Y_i^2$$

$$JK (a) : \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$

$$JK (bIa) : b \left[ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \right]$$

$$JK_{res} : \Sigma (Y - \bar{Y})^2$$

$$JK (E) : \sum_{xi} \left[ \Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n_i} \right]$$

JK : Jumlah Kuadrat

DK : Derajat Kebebasan

KT : Kuadrat total

Dari tabel di atas sekaligus diperoleh dua hasil yaitu :

1) Harga  $F_1 = \frac{S_{reg}^2}{S_{res}^2}$  untuk uji keberartian regresi.

Jika  $F_1 \geq F_{tabel}$  pada dk pembilang 1 dan dk penyebut  $(n - 2)$  dengan taraf signifikansi 5% maka persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan.

2) Harga  $F_2 = \frac{S_{TC}^2}{S_e^2}$  untuk menguji uji kelinieran regresi

Jika harga  $F_2 < F_{tabel}$  pada dk pembilang  $(k - 2)$  dan dk penyebut  $(n - 2)$  dengan taraf signifikansi 5% maka persamaan regresi tersebut dinyatakan linier.

### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data penelitian tentang pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.

#### 1. Persamaan Regresi Linier

Bentuk persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bX$$

Rumus koefisien a dan b adalah :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

(Sudjana 1996:315)

## 2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{b\{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)\}}{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

(Sudjana 1996:371)

Keterangan :

$r^2$  : Koefisien korelasi

$b$  : Koefisien regresi X dari persamaan regresi

$n$  : Jumlah data

$X$  : Skor variabel X

$Y$  : Skor variabel Y

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum**

Dinas Pendidikan dan kebudayaan Propinsi Jawa Tengah terletak di jalan Pemuda No. 134 Semarang. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 81 Peraturan Daerah Propinsi Jawa Tengah Nomor 7 tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, dan Susunan Organisasi Dinas, Kesejahteraan Sosial, Dinas Pariwisata, Dinas Pelayanan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Bina Marga, Dinas Pemukiman dan Tata Ruang, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, Dinas Perhutanan, Dinas Perkebunan, Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, Dinas Pembangunan dan Energi, Dinas Pembangunan Daerah, Dinas Pendanaan Daerah, dan Dinas Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Propinsi Jawa Tengah dengan Keputusan Gubernur.



Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok :

1. Melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pendidikan dan kebudayaan.
2. Melaksanakan kewenangan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang bersifat lintas Kabupaten/Kota.
3. Melaksanakan kewenangan Kabupaten/Kota di bidang pendidikan dan kebudayaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. melaksanakan kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur dan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang di kerjasamakan dengan atau diserahkan kepada Propinsi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menyelenggarakan kewenangan tugas pokok, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga mempunyai fungsi, yaitu :

1. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan kebudayaan sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur.
2. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fasilitas, monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan dan kebudayaan.
3. pelaksana pemberian dukungan dan kerjasama pengembangan bidang pendidikan dan kebudayaan.
4. pelaksanaan perumusan, penetapan, pengawasan dan pengendalian minoritas, terbelakang dan tidak mampu.

5. pelaksanaan fasilitas penyelenggaraan Perguruan Tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis.
6. Pelaksana pengendalian urusan kepegawaian, keuangan, hukum, hubungan masyarakat, organisasi dan tata laksana, serta umum dan perlengkapan.

Susunan organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Wakil Kepala Dinas
3. Bagian Tata Usaha, membawahkan :
  - a. Sub Bagian Kepegawaian
  - b. Sub Bagian Keuangan
  - c. Sub Bagian Hukum, Hubungan Masyarakat, Organisasi dan Tata Laksana
  - d. Sub Bagian Umum
4. Sub Perencanaan dan Pengembangan, membawahkan :
  - a. Seksi Rencana dan Data
  - b. Seksi Penelitian dan Pengembangan
  - c. Seksi Kerjasama Antar Lembaga dan Perguruan Tinggi
  - d. Seksi Monitoring dan evaluasi
5. Sub Dinas Pendidikan Luar Biasa, membawahkan :
  - a. Seksi SDLB dan SLTPLB
  - b. Seksi Kurikulum

- c. Seksi Sarana Pendidikan
6. Sub Dinas Pembinaan Pendidikan Dasar, membawahkan :
    - a. Seksi TK dan SD
    - b. Seksi SLTP
    - c. Seksi Kurikulum
    - d. Seksi Perbukuan
  7. Sub Dinas Pendidikan Menengah, membawahkan :
    - a. Seksi SMU
    - b. Seksi SMKK
    - c. Seksi Kurikulum
    - d. Seksi Perbukuan
  8. Sub Dinas Pendidikan Luar Sekolah dan Olahraga, membawahkan:
    - a. Seksi Pendidikan Luar Sekolah
    - b. Seksi Kepemudaan
    - c. Seksi Keolahragaan
    - d. Seksi Kesehatan Sekolah
  9. Sub Dinas Kebudayaan, membawahkan :
    - a. Seksi Kesenian
    - b. Seksi Museum dan Kepurbakalaan
    - c. Seksi Sejarah dan Nilai Tradisional
  10. Sub Dinas Pengembangan Tenaga Kerja Kependidikan dan Non Kependidikan, membawahkan :

- a. Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan TK dan SD
  - b. Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan SLTP
  - c. Seksi Pengembangan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah
  - d. Seksi Pengembangan Tenaga Non Kependidikan
11. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahlian dan ketrampilannya.
- Bagan Struktur organisasi lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 12 hal 86.

#### **4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu komunikasi intern (X) dan semangat kerja dapat dilakukan dengan analisis deskriptif persentase berikut ini:

##### **1. Komunikasi Intern**

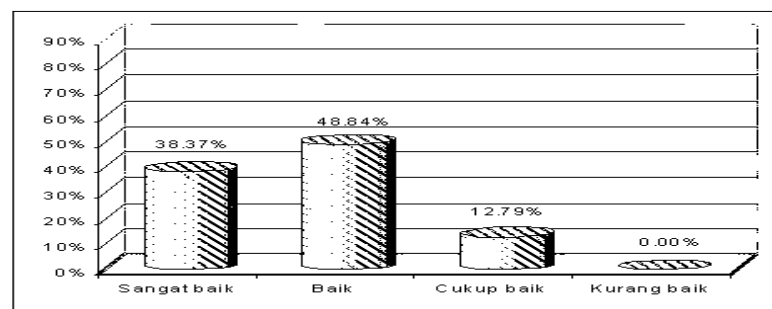
Gambaran tentang komunikasi intern pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah berdasarkan jawaban angket dari masing-masing responden diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Komunikasi Intern Pegawai

Skor	Kriteria	f	Persentase
40 – 48	Sangat baik	33	38.37%
31 – 39	Baik	42	48.84%
22 – 30	Cukup baik	11	12.79%
12 – 21	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel perhitungan pada lampiran 5 hal 77, dapat diketahui bahwa besarnya skor rata-rata komunikasi intern mencapai 36,5, dengan persentase 76,11% dan termasuk kategori baik. Pada tabel 4.1 di atas, juga menunjukkan bahwa komunikasi intern sebagian besar pegawai (48,84%) termasuk kategori baik, sedangkan selebihnya yaitu 38,37% dalam kategori sangat baik dan 12,79% dalam kategori cukup baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang komunikasi intern pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Bagan Distribusi Komunikasi Intern Pegawai

Secara lebih rinci gambaran tentang komunikasi intern pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah ditinjau dari tiap-tiap indikator yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal dapat disajikan sebagai berikut :

a. Komunikasi Ke Bawah

Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 5 hal 77, menunjukkan bahwa rata-rata skor komunikasi ke bawah adalah 12,9 dengan persentase 80,45 % dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

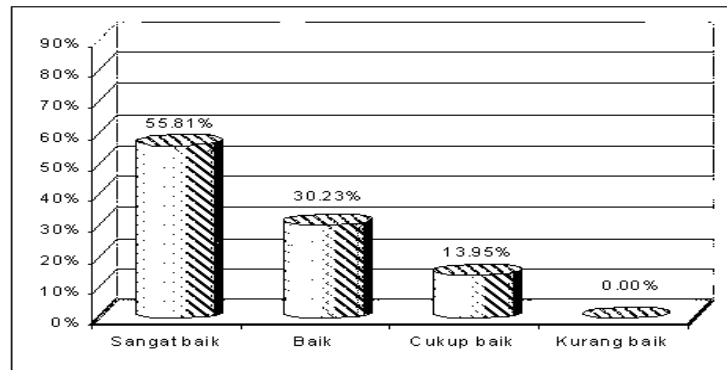
Tabel 4.2 Distribusi Komunikasi Ke Bawah

Skor	Kriteria	F	Persentase
14 – 16	Sangat baik	48	55.81%
11 – 13	Baik	26	30.23%
8 – 10	Cukup baik	12	13.95%
4 – 7	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa komunikasi kebawah sebagian besar pegawai (55,81%) termasuk kategori sangat baik, sedangkan selebihnya yaitu 30,23% dalam kategori baik dan 13,39% dalam kategori cukup baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang komunikasi ke bawah pegawai pada

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Bagan Distribusi Komunikasi Ke Bawah

b. Komunikasi Ke Atas

Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 5 hal 77, menunjukkan bahwa rata-rata skor komunikasi ke atas adalah 11,3 dengan persentase 70,78% dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

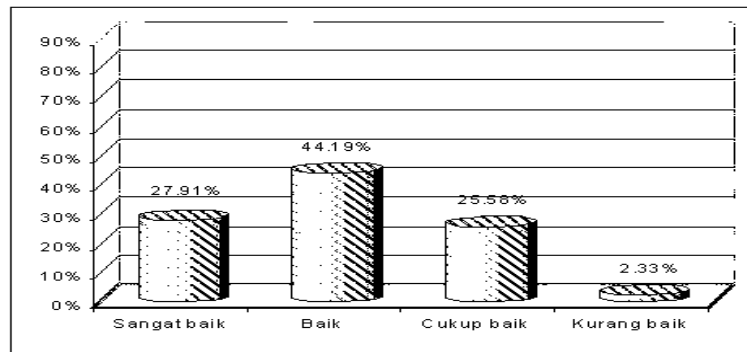
Tabel 4.3 Distribusi Komunikasi Ke Atas

Skor	Kriteria	F	Persentase
14 – 16	Sangat baik	24	27.91%
11 – 13	Baik	38	44.19%
8 – 10	Cukup baik	22	25.58%
4 – 7	Kurang baik	2	2.33%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa komunikasi ke atas sebagian besar pegawai (44,19%) termasuk kategori baik, sedangkan selebihnya yaitu 27,91% dalam kategori

sangat baik, 25,58 % dalam kategori cukup baik dan 2,33% termasuk kategori kurang baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang komunikasi ke atas pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.3 Bagan Distribusi Komunikasi Ke Atas

c. Komunikasi Horizontal

Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 5 hal 77, menunjukkan bahwa rata-rata skor komunikasi horizontal adalah 12,3 dengan persentase 77,11% dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

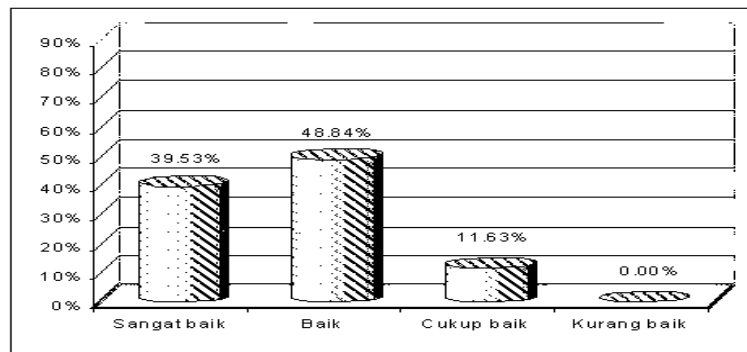
Tabel 4.4 Distribusi Komunikasi Horizontal

Skor	Kriteria	F	Persentase
14 – 16	Sangat baik	34	39.53%
11 – 13	Baik	42	48.84%
8 – 10	Cukup baik	10	11.63%
4 – 7	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah



Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa komunikasi horizontal sebagian besar pegawai (48,84%) termasuk kategori baik, 39,53% dalam kategori sangat baik dan 11,63% dalam kategori cukup baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang komunikasi horizontal pegawai dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.4 Bagan Distribusi Komunikasi Horizontal

## 2. Semangat Kerja

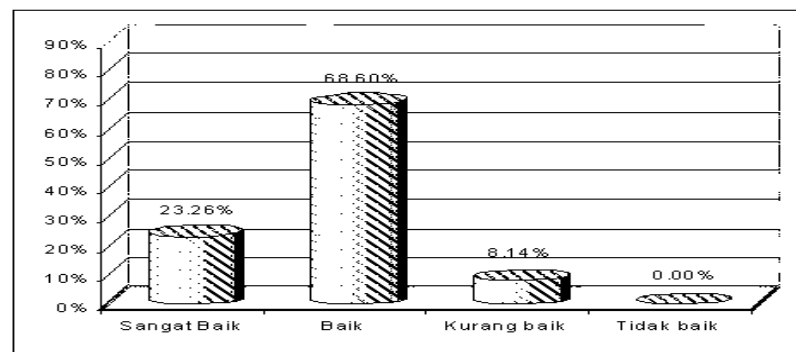
Gambaran tentang semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah berdasarkan jawaban angket yang diberikan masing-masing responden diperoleh hasil seperti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Semangat Kerja Pegawai

Skor	Kriteria	f	Persentase
31 – 36	Sangat baik	20	23.26%
23 – 30	Baik	59	68.60%
16 – 22	Cukup baik	7	8.14%
9 – 15	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Dari tabel perhitungan pada lampiran 6 hal 79, dapat diketahui bahwa besarnya skor rata-rata semangat kerja mencapai 27,0, dengan persentase 75,06% dan termasuk kategori baik. Pada tabel 4.5 di atas, juga menunjukkan bahwa semangat kerja sebagian besar pegawai (68,60%) termasuk kategori baik, sedangkan selebihnya yaitu 23,26% dalam kategori sangat baik dan 8,14% dalam kategori cukup baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5. Bagan Distribusi Semangat Kerja Pegawai

Secara lebih rinci gambaran tentang semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah ditinjau dari tiap-tiap indikator disiplin kerja, kerja sama dan tanggungjawab dapat disajikan sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 6 hal 79, menunjukkan bahwa rata-rata skor disiplin kerja adalah 9,3 dengan

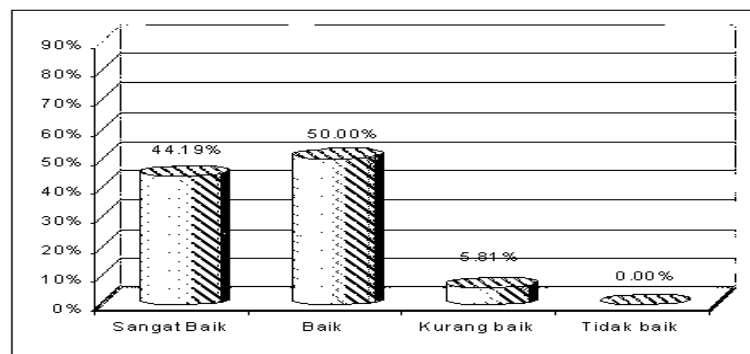
persentase 77,81% dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Distribusi Disiplin Kerja Pegawai

Skor	Kriteria	f	Persentase
14 – 16	Sangat baik	38	44.19%
11 – 13	Baik	43	50.00%
8 – 10	Cukup baik	5	5.81%
4 – 7	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian besar pegawai (50,00%) termasuk kategori sangat baik, sedangkan selebihnya yaitu 44,19% dalam kategori baik dan 5,81% dalam kategori cukup baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.6 Bagan Distribusi Disiplin Kerja Pegawai

b. Kerjasama

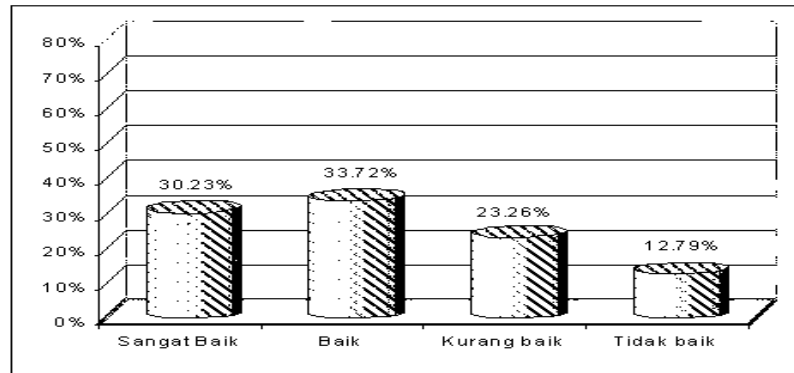
Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 6 hal 79 menunjukkan bahwa rata-rata skor kerjasama pegawai adalah 8,2 dengan persentase 68,12% dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci kerjasama diantara pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Tengah tersebut ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Distribusi kerjasama Pegawai

Skor	Kriteria	F	Persentase
14 – 16	Sangat baik	26	30.23%
11 – 13	Baik	29	33.72%
8 – 10	Cukup baik	20	23.26%
4 – 7	Kurang baik	11	12.79%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa kerjasama sebagian besar pegawai (33,72%) termasuk kategori sangat baik, sedangkan selebihnya yaitu 30,23% dalam kategori sangat baik, 23,26% dalam kategori cukup baik dan 12,79% dalam kategori kurang baik. Lebih jelasnya deskripsi tentang kerjasama pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah tersebut dapat dilihat pada gambar berikut



Gambar 4.7 Bagan Distribusi Kerjasama Pegawai

c. Tanggung jawab

Berdasarkan data hasil penelitian pada lampiran 6 hal 79 menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggung jawab adalah 9,5 dengan persentase 79,26% dan termasuk kategori baik. Secara lebih rinci ditinjau dari jawaban masing-masing responden diperoleh hasil seperti terangkum pada tabel berikut :

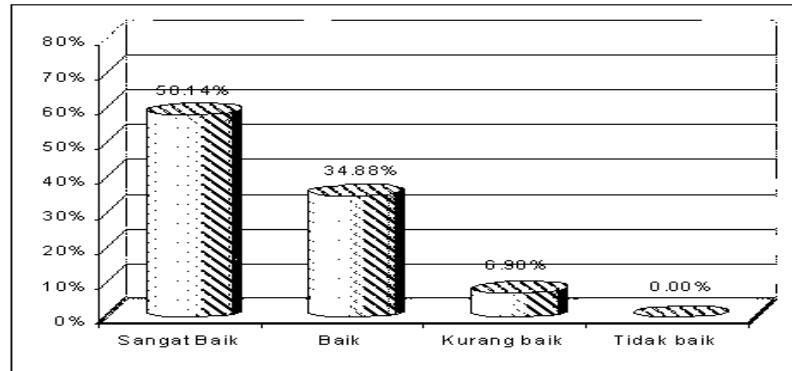
Tabel 4.8 Distribusi Tanggungjawab Pegawai

Skor	Kriteria	f	Persentase
14 – 16	Sangat baik	50	58.14%
11 – 13	Baik	30	34.88%
8 – 10	Cukup baik	6	6.98%
4 – 7	Kurang baik	0	0.00%
Jumlah		86	100%

Sumber: data yang diolah

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab sebagian besar pegawai (58.14%) termasuk kategori sangat baik, 34,88% dalam kategori baik dan 6,98% dalam kategori cukup

baik. Lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.8 Bagan Distribusi Tangung jawab Pegawai

#### 4.1.3. Uji Prasyarat Analisis Regresi

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *liliefors* atau *Kolmogorov-smirnov Z*. Setelah dilakukan perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui hasil perhitungan uji normalitas data komunikasi intern dan semangat kerja pada tabel berikut (lampiran 8 hal 82) :

Tabel 4. 9. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov-smirnov Z	Asymptod signifikansi	Signifikansi	kriteria
X	0,805	0,535	0,05	Normal
Y	1,017	0,252	0,05	Normal

Sumber : Data penelitian yang sudah diolah

Dari tabel 4. 9 diatas diketahui untuk variabel komunikasi intern diperoleh harga *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 0,805 dengan *asymptod signifikansi* 0,535, karena *asymptod signifikansi* lebih besar dari 0,05 maka data dari variabel komunikasi intern tersebut berdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel semangat kerja diperoleh harga *Kolmogorov-smirnov Z* sebesar 1,017 dengan *asymptod signifikansi* 0,252, karena *asymptod signifikansi* lebih besar dari 0.05 maka data dari variabel semangat kerja tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas regresi adalah untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara data variabel bebas dengan data variabel terikat. Apabila linier dapat digunakan analisis regresi linier baik sederhana maupun ganda dalam pengujian hipotesis, tetapi jika tidak linier maka pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi non linier.

Dalam penelitian ini untuk menguji linieritas regresi menggunakan program SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini (lampiran 8 hal 82) :

Tabel 4. 10. Hasil Uji Linieritas Regresi

Sumber variasi	F	Asymptod signifikansi	Signifikansi	Kriteria
X – Y	1,108	0,365	0,05	Linier

Sumber : Data penelitian yang sudah diolah

Dari tabel 4. 10 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,108 dengan *asymptod signifikansi* 0,365. Karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data variabel komunikasi intern dengan data semangat kerja memiliki hubungan linier.

#### 4.1.4. Regresi Linier Sederhana

##### a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier antara komunikasi intern terhadap semangat kerja dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi yaitu  $\hat{y} = 10,462 + 0,453X$  (lampiran 9 hal 83 ). Makna dari persamaan diatas yaitu :

1. Konstanta sebesar 10,462 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel komunikasi intern, maka semangat kerja sebesar 10,462.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan satu poin komunikasi intern akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,453.

##### b. Pengujian Hipotesis

Keberartian persamaan regresi yang diperoleh dapat di uji dengan menggunakan analisis varians untuk regresi berdasarkan perhitungan pada lampiran 9 hal 83-84 , diperoleh  $F_{hitung} = 65,704$  dan  $F_{tabel} = 3,955$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $dk = 86$  karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang berbunyi “Tidak ada pengaruh positif antara komunikasi intern



terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah” ditolak, sedangkan hipotesis kerja (Ha) yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah” **Diterima.**

c. Koefisien Determinasi

Harga koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah, dimana diketahui koefisien determinasi ( $r^2$ ) lampiran 9 hal 83 antara komunikasi intern dengan semangat kerja sebesar 0,439 (43,9%). Hal ini berarti bahwa pengaruh komunikasi intern terhadap semangat kerja 43,9%, sedangkan selebihnya yaitu 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2. Pembahasan

Komunikasi intern yaitu komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi dalam suatu organisasi (Muhammad, Arni 2001:97). Dalam hal ini komunikasi adalah komunikasi antar pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah, yang terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi intern pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah kurang optimal. Hal ini khususnya disebabkan kurang optimalnya

komunikasi ke atas yaitu komunikasi dari bawahan ke atasan. Kurang optimalnya komunikasi ke atas ini disebabkan karena pegawai merasa segan untuk memberikan kritik dan pendapatnya kepada atasan dan juga merasa segan untuk bertanya apabila mengalami kesulitan, karena pegawai merasa takut berkomunikasi kepada atasan menyebabkan komunikasi ke atas kurang maksimal. Sedangkan komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh atasan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah baik, hal ini ditunjukkan dengan atasan telah memberikan perintah secara jelas kepada pegawai dengan frekuensi yang cukup. Selain itu komunikasi horizontal juga telah baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya komunikasi antar rekan sekerja dalam hal menyelesaikan tugas pekerjaan.

Semangat kerja merupakan sikap atau kemampuan individu-individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi dimana mereka bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah telah baik. Baiknya semangat kerja para pegawai tersebut ditunjukkan dari kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan wewenangnya, mentaati tata tertib yang ada, menggunakan peralatan kantor sesuai dengan prosedur yang benar serta ditunjukkan dari kehadirannya yang tepat pada waktunya. Selain kedisiplinan, semangat kerja pegawai juga ditunjukkan dari kerjasama antara pegawai yang dalam hal ini masih kurang maksimal tetapi dapat di kategorikan baik, ini disebabkan masih ada pegawai yang kurang memperhatikan teman sekerja yang mengalami

kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanggung jawab juga merupakan faktor pendukung semangat kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan pimpinan telah dilaksanakan dengan baik, dan selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan uji pengaruh antara komunikasi intern terhadap semangat kerja terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi intern terhadap semangat kerja yang dibuktikan dari analisis varians yang diperoleh  $F_{hitung} = 65,705$  dengan  $F_{tabel} = 3,955$ , maka berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dimana koefisien regresi bertanda positif maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja. Bentuk pengaruh yang diperoleh dari persamaan tersebut yaitu pengaruh positif yang artinya jika variabel komunikasi intern ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya semangat kerja pegawai dan sebaliknya jika komunikasi intern turun maka akan diikuti dengan menurunnya semangat kerja pegawai.

Semangat kerja seseorang diindikasikan dari tingkat kedisiplinan mereka saat bekerja. Nitisemito (1992:199) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Dengan adanya disiplin diharapkan sebagian besar peraturan dapat dijalani oleh pegawai dan pekerjaan dilakukan seefektif mungkin. Sebaliknya apabila kedisiplinan tersebut tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain kedisiplinan kerja yang tinggi

semangat kerja seseorang ditunjukkan pula oleh adanya kerjasama yang solid diantara rekan sekerja. Komponen terakhir yang menentukan baik tidaknya semangat kerja pegawai adalah aspek tanggung jawab. Dengan adanya tanggung jawab yang baik maka pegawai tersebut akan mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar atas dasar kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya bukan hanya untuk kepentingan organisasi atau instansi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi intern di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah berpengaruh cukup besar terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan baiknya informasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, baiknya informasi yang diberikan oleh bawahan kepada atasan serta baiknya pertukaran informasi diantara pegawai akan mempengaruhi baiknya kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya, baiknya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan baiknya kerjasama diantara pegawai berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan maupun kepentingan lain diantara pegawai.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis dengan analisis varian diperoleh  $F_{hitung} = 65,704$  dan  $F_{tabel} = 3,955$  pada taraf signifikansi 5% dengan  $dk = 86$ , karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh tersebut signifikan dan hipotesis ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada pengaruh positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah” **Diterima**
2. Besarnya sumbangan yang diberikan variabel komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai adalah sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap di dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil deskriptif persentase dapat diketahui variabel komunikasi intern, yang terdiri dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi horizontal, meskipun belum maksimal, dapat dikatakan baik.

Sedangkan variabel semangat kerja yang terdiri dari disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab, yang juga belum maksimal, dalam hal ini juga dapat dikategorikan baik.

## **5.2 Saran**

Saran yang dapat diajukan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Untuk pihak atasan, agar bawahan tidak merasa segan untuk memberikan kritik kepada atasan, maka atasan hendaknya selalu menciptakan suasana harmonis dengan bawahan, dengan cara selalu berkomunikasi dengan bawahan mengenai pekerjaan
2. Untuk para pegawai sendiri diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dengan atasannya. Pegawai harus berani bertanya bila mengalami kesulitan kepada atasan, sehingga terjadi komunikasi timbal balik antara atasan dengan para pegawai. Selain itu komunikasi antara pegawai yang sudah baik juga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar terjadi pertukaran informasi yang baik berkaitan dengan pekerjaan di antara pegawai, sehingga apabila terjadi kesulitan kerja dapat diatasi secara bersama-sama.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, Mohammad. 1987. *Strategi Penelitain Pendidikan*. Bandung : Munandar maju
- Anorogo, panji dan Nanik Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, Hani, T. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta : BEP Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar. 1998. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Masyuri. 1991. *Asas – asas Komunikasi*. Semarang : IKIP Semarang Press
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Muhyadi. 1989. *Organisasi Teori Struktur dan Proses*. Jakarta : Depdikbud
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Galia Indonesia.
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Jaya
- Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Bandung : Tarsito
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Penerbit Supersukses & Nur Cahaya
- Wursanto. 1992. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius
- Zainun, Bukhari. 1984. *Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta : Balai Pustaka