

SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT BENGO KABUPATEN BONE**

Disusun dan diusulkan oleh:

FITRIANI

Nomor Induk Mahasiswa : 10561 04993 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT BENGO KABUPATEN BONE**

Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat
Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten
Bone
Nama Mahasiswa : Fitriani
Nomor Stambuk : 10561 04993 14
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

Drs. Ruskin Azikin, MM

Mengetahui :

Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



Dr. H. Irvani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara

Nasrul Haq, S.Sos., MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor : 0055/FSP/A.4-II/IX/41/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada hari Jumat tanggal 27 bulan September tahun 2019.



Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)

2. Haerana, S.Sos.,M.Pd

3. Nurbiah Tahir, S.Sos., MAP

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Fitriani

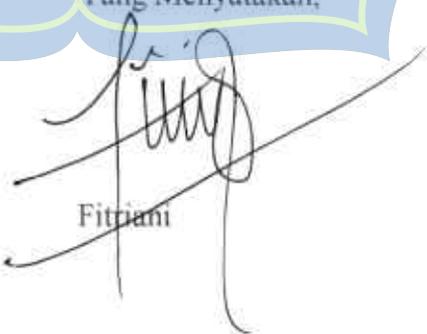
Nomor Stambuk : 10561 04993 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 18 September 2019

Yang Menyatakan,



Fitriani

ABSTRAK

FITRIANI. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone (Dibimbing Oleh Lukman Hakim Dan Ruskin Azikin)

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, untuk mengetahui hubungan komunikasi horizontal dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, serta untuk mengetahui hubungan komunikasi diagonal dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi sudah sangat baik dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan, dapat diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki hubungan signifikan dengan variabel semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

Kata Kunci : Hubungan Komunikasi Organisasi, Semangat Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas nikmat yang diberikan Allah SWT. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi berjudul **“HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BENO KABUPATEN BONE”**. Meskipun beberapa kali mengalami revisi di setiap babnya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan bagi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, Tidak lupa saya mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini. Kelancaran penulisan skripsi ini selain atas kehendak Allah SWT, juga berkat dukungan pembimbing, orang tua serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberi segala rahmat-Nya dan kepada kedua orang tua saya yang telah menyemangati serta memberikan do'a untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si dan Bapak Drs. Ruskin Azikin, MM, selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberi bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos, MPA, selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sehingga dapat dijadikan sebagai bekal dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak A. Rahmatullah, S.STP, M.Si selaku Camat Bengo dan seluruh staff pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teman-teman mahasiswa program studi Ilmu Administrasi Negara khususnya kelas E 2014 dan teman-teman Studi Pustaka UGM yang selalu memberikan dukungan dan lawakan dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada sahabatku Harnidar yang telah membantu saya dalam pengambilan dokumentasi penelitian, serta Asriani dan Sri Ramadani Putri yang selalu memberikan dukungan agar skripsi saya cepat diselesaikan.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi sempurnanya skripsi ini. Atas segala kekurangan yang ada, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Makassar, 18 September 2019


Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Komunikasi Organisasi.....	9
1. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	9
2. Dimensi Komunikasi Organisasi.....	11
3. Tujuh Konsep Kunci Komunikasi Organisasi.....	11
4. Fungsi Komunikasi Organisasi.....	12
5. Tujuan Komunikasi Organisasi.....	13
6. Hambatan Dalam Komunikasi Organisasi.....	14
B. Semangat Kerja.....	15
1. Pengertian Semangat Kerja.....	15
2. Indikator Semangat Kerja.....	16
3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja.....	18
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	18
5. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....	21
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Definisi Operasional.....	24

E. Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
F. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	28
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	28
C. Populasi Dan Sampel.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Teknik Analisis Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	36
B. Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone	44
C. Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone	55
D. Besar Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone	59
1. Teknik Analisis Korelasi Sederhana.....	63
E. Uji Hipotesis.....	67
F. Pembahasan Penelitian.....	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	34
3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai.....	35
4.1 Indikator Komunikasi Vertikal.....	46
4.2 Indikator Komunikasi Horizontal.....	48
4.3 Indikator Komunikasi Diagonal.....	50
4.4 Tanggapan Responden Pada Variabel X.....	53
4.5 Tanggapan Responden Pada Variabel Y.....	56
4.6 Matriks Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.7 Uji Validitas Variabel X.....	60
4.8 Uji Realibilitas Variabel X.....	61
4.9 Uji Validitas Variabel Y.....	62
4.10 Uji Relibilitas Variabel Y.....	63
4.11 Korelasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar

Halaman

2.1 Kerangka Pikir 23



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi ini sering terjadi dalam berbagai kehidupan. Peristiwa ini dapat saja terjadi dalam kehidupan manusia, maupun dalam kehidupan makhluk-makhluk hidup lainnya. Namun demikian, objek pengamatan ilmu komunikasi lebih difokuskan pada peristiwa komunikasi di dalam konteks komunikasi antarmanusia (*human communication*). Komunikasi begitu penting bagi manusia karena tanpa komunikasi kehidupan tidak akan memiliki arti sehingga manusia tidak dapat bertahan hidup.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai kegiatan-kegiatan yang memiliki kaitan dengan masalah hubungan, ada pula yang menjelaskannya saling tukar menukar pikiran atau pendapat. Dengan berkomunikasi, mereka bisa saling berhubungan dengan yang lainnya baik di kehidupan sehari-hari, di tempat pekerjaan, sesama masyarakat ataupun di mana saja mereka berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. komunikasi yang baik dapat berdampak bagi suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat berjalan lancar dan berhasil, maupun sebaliknya kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi yang terjalin dapat macet atau berantakan.

Komunikasi ialah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Manusia sebagai tenaga kerja (pegawai) agar tampak tumbuh dan berkembang dengan baik secara

bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya maka sangat penting bagi perusahaan atau organisasi maupun instansi memberikan perhatiannya kepada pegawai dengan perhatian yang baik. Komunikasi organisasi yang efektif akan tercapai jika informasi disampaikan dengan jelas, dimengerti dan dilaksanakan. Kerja sama yang baik dan kooperatif antar pegawai dapat meningkatkan semangat kerja melalui komunikasi yang efektif pekerjaan akan terselesaikan dengan mudah dan cepat hingga dapat menimbulkan suasana yang kondusif didalam suatu organisasi, suasana seperti inilah yang akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Komunikasi memiliki keterangan tentang pekerjaan maupun kegiatan yang membuat pegawai bertindak semauanya saja dan dengan perasaan tanggung jawab pada diri sendiri.

Dengan adanya komunikasi organisasi diharapkan para pegawai/karyawan akan dapat bekerja dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah sehingga semangat kerja pegawai akan dapat tercapai. Hubungan komunikasi dengan semangat kerja secara sederhana dapat dideskripsikan bahwa, semakin baik komunikasi maka akan semakin tinggi semangat kerja pegawai/karyawan pada perusahaan. Dengan bantuan komunikasi, pekerjaan pegawai/karyawan dalam perusahaan akan meningkat dalam arti tingginya semangat kerja maka pegawai/karyawan lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya organisasi, melakukan komunikasi secara terus-menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui

komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Semangat kerja dalam organisasi ini bisa saja mempengaruhi hasil kerja seseorang dan pencapaian tujuan komunikasi sehingga terjadinya hubungan kerja dalam instansi berkaitan dengan semangat melakukan pekerjaan maupun tugasnya. Komunikasi yang efektif bisa saja memunculkan maupun menimbulkan saling pengertian antara pegawai dan pimpinan sehingga terbentuk kondisi (situasi) sosial yang dapat memberi semangat para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Semangat kerja disini ialah para pegawai lebih giat lagi melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan bisa terselesaikan dengan cepat dan lebih baik. Komunikasi yakni faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja. Tingginya semangat kerja para pegawai bisa membuat mereka bekerja dengan perasaan senang akibatnya mereka dapat bekerja dengan baik, sebaliknya jika pihak pimpinan kurang memperhatikan bawahannya maka semangat mereka akan turun karena para pegawai merasa pimpinan kurang memberikan perhatian kepada mereka sehingga timbulnya rasa segan kepada pemimpinnya. Dengan begitu perlu adanya hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahannya. Jadi komunikasi sangat diperlukan sebagai motivasi dalam meningkatkan semangat kerja seseorang, sebagai proses dalam bekerja sehingga pekerjaan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan tercapai.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 bahwa Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan dimana di dalamnya terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan, berbagai

bentuk perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan ke kecamatan.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, dari segi komunikasi organisasi masih dirasakan kurang oleh pegawai, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih kurangnya instruksi yang diberikan Camat kepada bawahannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
2. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan teguran yang tegas kepada pegawai yang kurang melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.
3. Kurangnya koordinasi antar pegawai yang mengakibatkan kerjasama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan berjalan tidak efektif dan memakan waktu yang lama.
4. Komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Camat masih belum dapat memberikan semangat kerja pegawai yang ada di kantor. Pimpinan kadang-kadang kurang memberikan arahan tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan kepada bawahan dengan baik.

Sementara dari segi semangat kerja pegawai yang terlihat masih rendah, ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai, hal ini terlihat dari masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, pulang sebelum waktunya, sehingga lambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Masih rendahnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini terlihat dari jarangya pegawai berdiskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam pelaksanaannya sering terlambat, karena tidak adanya arahan kepada pegawai untuk mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan.
3. Masih rendahnya tanggungjawab dan kesungguhan yang dimiliki pegawai dalam bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu dan terkadang masih ada kesalahan yang harus segera diperbaiki oleh pegawai.

Fenomena tersebut dipengaruhi oleh komunikasi yang belum efektif antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat mempengaruhi berkurangnya semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan agar terciptanya hubungan timbal balik diantara keduanya.

Komunikasi organisasi sangatlah penting karena memiliki peranan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Camat Bengo Selalu berupaya agar komunikasi organisasi di instansinya selalu terjalin dengan baik. Karena pembentukan komunikasi organisasi yang baik dipandang oleh Kantor Camat Bengo sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja pegawainya yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja organisasi. Mengingat Kecamatan ialah ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masalah-masalah masyarakat, maka pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat. Artinya apabila pelayanan pada tingkat kecamatan baik, maka

secara umum pendapat masyarakat terhadap pelayanan publik juga baik, begitupula sebaliknya.

Kantor Camat Bengo merupakan salah satu instansi yang bergerak di bidang pelayanan. Maka dari itu para pegawai berusaha memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat, pelayanan ini senantiasa terus ditingkatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat agar mendapatkan kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Camat Bengo. Dalam upaya mencapai harapan tersebut, para pegawai kantor camat bengo dihadapkan pada beberapa masalah yang berkaitan dengan perilaku pegawai berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai maupun organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dalam usaha meningkatkan semangat kerja pegawai maka perlu dilakukan penelitian tentang *"Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone"*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi vertikal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?
2. Bagaimana komunikasi horizontal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?
3. Bagaimana komunikasi diagonal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?
4. Bagaimana semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?
5. Seberapa besar hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui komunikasi vertikal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui komunikasi horizontal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
3. Untuk mengetahui komunikasi diagonal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
4. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
5. Untuk mengetahui hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini ialah :

1. Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai dan juga dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

2. Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Pegawai Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Definisi komunikasi banyak ragamnya, dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa sebenarnya komunikasi itu, sesuai dari sudut pandang mereka masing-masing. Menurut Panuju (2001:1), komunikasi ialah sistem aliran yang menghubungkan dan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi. Menurut Louis Forsdale dalam Muhammad (2017:2), komunikasi ialah suatu proses memberikan signal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah.

Dari penjelasan di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa komunikasi ialah suatu sistem aliran maupun proses memberikan signal kepada seseorang sehingga suatu saat sistem kapan saja bisa berubah.

Menurut Schein, organisasi ialah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Muhammad, 2017). Selanjutnya menurut Kochler, organisasi ialah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (Muhammad, 2017). Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan organisasi merupakan suatu sistem individu yang stabil yang saling bekerja secara

bersama-sama untuk mencaapai tujuan bersama lewat suatu struktur hierarki dan pembagian kerja.

Menurut Wiryanto (2005), komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Pace dan Faules dalam (Mulyana, 2001:31-32) mengemukakan definisi fungsional komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi dari suatu organisasi tertentu. Redding dan Sanborn dalam (Muhammad, 2017:65) mengatakan bahwa komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan pesan informasi dalam organisasi yang kompleks. Menurut Pace dan Faules (2001: 31-33), komunikasi organisasi merupakan perilaku keorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Sedangkan menurut Goldhaber dalam (Muhammad, 2017) memberikan definisi komunikasi organisasi berikut, "*organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*". komunikasi organisasi ialah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam satu jaringan sehingga

adanya hubungan yang berkaitan dengan satu sama lain yang bekerja secara bersama-sama untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

2. Dimensi Komunikasi Organisasi

Menurut Effendy (2011) terdapat 3 dimensi komunikasi yaitu :

a. Komunikasi Vertikal

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

b. Komunikasi Horizontal

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

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal atau disebut juga komunikasi silang ialah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain.

3. Tujuh Konsep Kunci Komunikasi Organisasi

- a. Proses
- b. Pesan
- c. Jaringan
- d. Keadaan Saling Tergantung
- e. Hubungan
- f. Lingkungan

g. Ketidakpastian

4. Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Robbins (2006:392), ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi ialah :

a. Fungsi kendali (kontrol/pengawasan)

Fungsi komunikasi ini dapat mengontrol perilaku anggota dengan beberapa cara.

b. Fungsi motivasi

Fungsi ini memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para pegawai apa yang seharusnya dilakukan.

c. Fungsi pengungkapan emosi

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok atau organisasi ialah mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan.

d. Fungsi informasi

Fungsi ini memberikan informasi yang diperlukan dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

Menurut Liliweri (2014:373-374), ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu bersifat umum dan khusus.

1. Fungsi umum :

- a. Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.
- b. Komunikasi berfungsi untuk menentukan apa dan bagaimana organisasi membagi pekerjaan atau siapa yang menjadi atasan dan siapa yang menjadi bawahan, dan besaran kekuasaan dan kewenangan, serta menentukan bagaimana menangani sejumlah orang, bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia, dan mengalokasikan manusia, mesin, metode dan teknik dalam organisasi.

2. Fungsi khusus :

- a. Membuat para karyawan melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau perintah.
- b. Membuat para karyawan menciptakan dan menangani relasi antarsesama bagi peningkatan produk organisasi.

5. Tujuan Komunikasi Organisasi

Menurut Effendy (2006), ada empat tujuan komunikasi organisasi ialah :

- a. Mengubah sikap *to change the attitude* yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

- b. Mengubah pendapat atau opini *the change opinion* yaitu pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- c. Mengubah perilaku *to change the behavior* yaitu perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.
- d. Mengubah masyarakat *to change the society* yaitu tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.

Sedangkan Tujuan komunikasi organisasi menurut Cangara (2002:22) ialah:

- a. Supaya yang disampaikan dapat dimengerti
- b. Memahami orang
- c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu

6. Hambatan dalam Komunikasi Organisasi

Ada tiga hambatan atau gangguan komunikasi yang kerap muncul dalam komunikasi organisasi yakni :

- a. Hambatan teknis

Hambatan teknis ialah hambatan yang timbul karena keterbatasan akan ketersediaan fasilitas komunikasi.

- b. Hambatan semantik (Bahasa)

Hambatan semantik ialah hambatan yang seringkali terjadi. Jika cara penyampaian atau pemilihan Bahasa berbeda bisa mengakibatkan salah

pengertian. Untuk itu agar dapat terhindar dari hal tersebut perlu adanya pelatihan komunikasi ataupun dilakukan training.

c. Hambatan manusiawi

Hambatan manusiawi dalam komunikasi organisasi ialah hambatan yang terjadi bila timbul perbedaan sifat manusia dan hambatan yang dipengaruhi suasana psikologis di dalam organisasi.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Morale atau semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim. Menurut Nitisemito (2010:160), semangat kerja ialah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2009:94), semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Siagian (2010:57), semangat kerja ialah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja ialah keinginan dan kemauan seseorang dalam melakukan pekerjaan maupun melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

2. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2007), ada beberapa indikator semangat kerja diantaranya :

a. Presensi

Presensi ialah kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

Indikator presensi atau kehadiran pegawai:

1. Kehadiran pegawai di tempat kerja.
2. Ketepatan pegawai datang atau pulang kerja.
3. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

b. Kerjasama

Kerjasama ialah tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Indikator tingkat kerjasama pegawai:

1. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.
2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

dipimpin secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling mempercayai dan menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2008:98), ada beberapa cara untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai yakni :

- a. Gaji atau upah yang cukup
- b. Memenuhi kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- f. Pemberian insentif yang terarah
- g. Fasilitas yang memadai dan menyenangkan

4. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja :

- a. Kompensasi dan tunjangan

Imbalan yang diberikan organisasi harus kompetitif secara eksternal dan memenuhi rasa keadilan internal. Imbalan yang tinggi akan memberikan kemampuan yang lebih selektif dalam menemukan orang yang dapat dilatih dan bertanggungjawab terhadap organisasi. Merupakan hal yang paling penting, bahwa dengan adanya tingkat imbalan yang tinggi, maka akan

memberikan dampak bahwa organisasi sangat menghargai karyawannya. Tunjangan yang diberikan organisasi meliputi tunjangan kesehatan, rencana pensiun.

b. Karir dan pengembangan

Karir dan pengembangan merupakan faktor semangat kerja yang terkait dengan peluang untuk maju, keadilan terhadap proses kemajuan, mempekerjakan/mengangkat pegawai dari dalam, peluang pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Hal ini juga meliputi apakah pegawai tetap bertahan dalam organisasi. Salah satu kebutuhan terbesar yang dimiliki orang-orang adalah pertumbuhan dan pengembangan. Perencanaan karir memastikan bahwa orang-orang dalam posisi yang dibangun atas dasar kelebihan atau kekuatannya.

c. Keamanan kerja dan komunikasi

Rasa aman seperti sangat mendasar bagi praktik manajemen kinerja tinggi. Alasannya adalah inovasi dalam praktik kerja atau bentuk lain kerjasama manajemen-karyawan atau peningkatan produktivitas tidak mungkin dipertahankan dalam jangka waktu lama apabila pekerja takut jika sewaktu-waktu mereka akan dikeluarkan dari pekerjaannya. Aspek yang sangat penting dalam komunikasi adalah berbagi informasi. Jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sumber dalam bersaing, maka mereka

harus memiliki informasi yang dapat mengarahkannya dalam tercapainya suatu kesuksesan.

d. Produktivitas

Secara umum produktivitas merupakan ukuran output barang dan jasa dalam kaitannya dengan input, yang berupa tenaga kerja, modal dan peralatan . Sedang output antara lain kualitas, keuntungan, pangsa pasar, kegagalan dan lain-lain. Semakin produktif suatu organisasi, semakin baik daya saingnya karena biaya unitnya lebih rendah. Apabila produktivitas meningkat, organisasi atau perusahaan dapat membayar karyawannya lebih tinggi tanpa menyebabkan inflasi. Produktivitas itu amat penting tidak hanya bagi organisasi atau perusahaan tetapi juga bagi negara, karena produktivitas merupakan korelasi utama standar hidup dan ukuran terbaik kinerja ekonomi bangsa.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja juga punya dampak terhadap semangat kerja. Faktor ini meliputi kondisi kerja fisik, keselamatan, alat dan peralatan, investasi terhadap ruang kantor yang berkualitas, fasilitas kesehatan, dan aspek-aspek yang terkait. Bukti menunjukkan bahwa seberapa sesuai pegawai dengan lingkungannya terkait dengan ukuran kepuasan dan stabilitas kerja, keterlibatan kerja, kualitas kerja, produktivitas dan kesejahteraan .

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Nitisemito (2006)

yakni :

- a. Kepemimpinan
- b. Motivasi
- c. Komunikasi
- d. Hubungan manusiawi
- e. Kompensasi
- f. Lingkungan kerja

5. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006:161) ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator turunnya semangat kerja ialah :

- a. Rendahnya produktifitas kerja
- b. Tingkat absensi yang naik atau turun
- c. Tingkat perpindahan karyawan/pegawai yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Adanya pemogokan

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat disusun kerangka pikir tentang hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai. Komunikasi ialah sesuatu yang diperlukan pegawai maupun karyawan dalam

instansi, karena tanpa komunikasi pasti akan membuat para pegawai tidak mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Sedangkan semangat kerja ialah dorongan kerja yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja.

Secara umum dimensi komunikasi organisasi dari beberapa pendapat, terdapat 3 dimensi yakni, (a) Komunikasi vertikal (X_1) ialah komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*), (b) Komunikasi horizontal (X_2) ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan dan sebagainya, (c) Komunikasi Diagonal (X_3) atau disebut juga komunikasi silang ialah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Begitu pula dengan semangat kerja pegawai yang tinggi. Semangat kerja (Y) disini dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dengan adanya komunikasi diharapkan para pegawai akan dapat bekerja dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi tersebut akan lebih mudah, sehingga semangat kerja pegawai akan dapat tercapai. Dengan demikian kerangka pikirnya ialah:

Bagan Kerangka Pikir



Gambar 2.1

D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel ialah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, praktik, nyata dalam lingkup obyek penelitian atau obyek yang diteliti.

1. Variabel Bebas (Variabel Independent) ialah variabel yang hubungannya dengan variabel lain bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Yang termasuk variabel independent antara lain :
 - a. Variabel komunikasi vertikal (X_1) Komunikasi vertikal ialah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, dapat dibagi menjadi dua yakni :
 1. Komunikasi ke bawah digunakan untuk memberikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan dan menilai orang-orang bawahan.
 2. Komunikasi ke atas ialah laporan-laporan yang disampaikan ke atas dalam hirarki teoritis untuk memberikan informasi kepada manajemen yang lebih tinggi mengenai kemajuan sasaran-sasaran dan masalah-masalah sekarang.
 - b. Variabel komunikasi horizontal (X_2) ialah komunikasi secara mendatar sering digunakan untuk menyatakan pertukaran-pertukaran di antara unit-unit organisasi pada perusahaan maupun instansi.
 - c. Variabel komunikasi diagonal (X_3) ialah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain artinya komunikasi ini menunjukkan hubungan departemen di mana sistem ini mengandung ketergantungan antar departemen.

2. Variabel Terikat (Variabel dependent) Variabel dependent merupakan variabel yang tergantung pada variabel lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Yang termasuk variabel dependent yakni : semangat kerja (Y). Semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Mendukung penelitian ini, maka akan dikemukakan beberapa hasil penelitian sebelumnya baik berasal dari jurnal maupun skripsi, tesis, dan disertasi sebagai berikut:

1. Penelitian pertama yang diambil dari skripsi Jaelani (2014), Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Dengan judul "Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kualitas Pelayanan Di PT. PLN Area Surakarta". Hasil dan penelitian ini adalah komunikasi organisasi merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada perusahaan dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi di PT. PLN Area Surakarta.
2. Penelitian yang kedua diambil dari Jurnal Arifiani (2014), Universitas Mulawarman. Dengan judul "Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasar Pagi Kota Samarinda". Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dapat dilihat dari, komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

Kedua penelitian terdahulu tersebut, peneliti memberi kesimpulan bahwa penelitian sebelumnya tidak jauh berbeda dengan penelitian kali ini. Dimana ada beberapa penelitian terdahulu yang variabelnya sama, dan adapula variabel (X) yang digunakan peneliti, sama dengan dipenelitian sebelumnya.

F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017:63). Dalam penelitian ini adapun hipotesis yang akan di uji ialah:

1. H_{01} : Tidak terdapat Komunikasi Vertikal (X_1) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
 H_{a1} : Terdapat Komunikasi Vertikal (X_1) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
2. H_{02} : Tidak terdapat Komunikasi Horizontal (X_2) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
 H_{a2} : Terdapat Komunikasi Horizontal (X_2) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
3. H_{03} : Tidak terdapat Komunikasi Diagonal (X_3) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
 H_{a3} : Terdapat Komunikasi Diagonal (X_3) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.
4. H_{04} : Tidak terdapat Semangat Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

H_{44} : Terdapat Semangat Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

5. H_{05} : Tidak terdapat hubungan Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

H_{a5} : Terdapat hubungan Komunikasi Organisasi (X) dengan Semangat Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan lamanya. Langkah yang paling dalam keseluruhan obyek proses penelitian adalah obyek penelitian akan sangat menentukan keberhasilan penelitian, obyek merupakan suatu yang mesti dicari jawabannya dalam penelitian. Penelitian mengenai Hubungan Komunikasi dengan Semangat Kerja Pegawai akan dilaksanakan pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone. Peneliti mengambil lokus pada Kantor Camat Bengo karena ketertarikan atas masalah kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja dan untuk dapat mengetahui apakah ada hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berdasarkan pada suatu filsafat positivisme, menggunakan ini untuk meneliti pada populasi atau suatu sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan sub indikator penelitian, analisis data mempunyai sifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan.

Tipe penelitian ini memakai tipe penelitian survey. Dikemukakan Singarimbungan (2006:54) menyatakan bahwa, penelitian survey ialah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan memakai kuesioner sebagai suatu

alat pengumpulan data yang utama dan mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan staff/pegawai yang berada dalam Kantor Camat Bengo yang terdapat di Kabupaten Bone. Jumlah populasi adalah sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian nantinya penulis memakai teknik sampling jenuh. Sugiyono (2017:85), teknik Sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh mempunyai istilah lain ialah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi yang ada pada Kantor Camat Bengo relative kecil. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini ialah keseluruhan pegawai yang ada dalam Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone sebanyak 35 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan suatu teknik pengumpulan data, peneliti membutuhkan instrumen yaitu alat bantu dalam penelitian agar pengerjaan pengumpulan data akan menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Hadi dalam Sugiyono (2017:145) mengemukakan bahwa, observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai macam proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi digunakan jika, penelitian berkenaan dengan suatu perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak begitu besar.

Observasi dilakukan pada lokasi penelitian dengan mengidentifikasi komunikasi organisasi di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, berupa pengamatan mengenai semangat kerja pegawai yang terjadi pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017 : 142), Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist*, dimana responden hanya memberikan tanda

check (✓) ditempat yang telah disediakan. Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait komunikasi organisasi (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait semangat kerja pegawai yang terjadi pada instansi tersebut (variabel Y).

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu bisa dinyatakan dalam berbentuk angka, sehingga nantinya akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Menurut Sugiyono (2017:93), *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Yang dilaksanakan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Pegawai. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yakni :

- a. Jawaban Sangat setuju = diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju = diberi skor 4
- c. Jawaban Ragu-ragu = diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak setuju = diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat tidak setuju = diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan realibilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan

realibel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variable perilaku organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan memakai bantuan aplikasi *software SPSS version 23.0*.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi tiap butir-butir yang tersedia pada kuesioner. Reabilitas dapat diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel mampu dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2007:41). Sedangkan untuk menghasilkan suatu indeks atau suatu angka koefisien reabilitas akan menggunakan program SPSS versi 23.0.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki pada instansi tersebut. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari apa yang diteliti oleh peneliti yang dimana didapat berupa foto dari lokasi penelitian dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengetahui kondisi, jumlah pegawai, dan semangat kerja yang dimiliki para pegawai pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai ada 3 yaitu :

I. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

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

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal / skor maximum

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasakan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada Tabel III.1:

Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Ragu-Ragu
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2006: 246)

2. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif, sehingga dapat dianalisis melalui teknik analisis korelasi sederhana dengan menggunakan *correlation product moment* untuk uji signifikannya, guna mengukur kecratan suatu hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang memiliki dua varian (*bivariate*), yaitu variabel komunikasi organisasi dan semangat kerja pegawai.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk korelasi yaitu :

- a) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka berkorelasi
- b) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak berkorelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 23.0*. Guna memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi yang terjadi maka digunakan pedoman sebagaimana yang tertera pada Tabel 3.2 :

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2017: 184



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Keadaan Geografis

Kecamatan Bengo merupakan salah satu kecamatan dari 27 kecamatan yang ada di Kabupaten Bone. Kecamatan Bengo merupakan salah satu kecamatan yang terdapat di Kabupaten Bone yang berada di lokasi yang sangat strategis. Kantor Camat Bengo salah satu Instansi Pemerintah yang Berada di bawah Bupati dan dipimpin oleh seorang camat. Arti nama Bengo, Berasal dari kata Wengo, artinya banjir orang yang di sebabkan ketika itu terlalu banyak orang yang dipersamakan dengan arti Nawengo, Tau kemudian di perhalus kata-kata Wengo menjadi Bengo. Pada zaman kerajaan ada di namakan Salawatan Bengo, sehingga dimekarkan dari kecamatan Lappariaja pada tahun 1995.

Kecamatan Bengo merupakan kecamatan yang terletak di sebelah selatan Kabupaten Bone yang berjarak sekitar 44 km dari Kota Watampone. Luas wilayah Kecamatan Bengo yaitu sekitar 164,00 km². Adapun batas-batas administrasi Kecamatan Bengo adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Ulaweng.
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Lappariaja.
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Ponre.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Lamuru.

Adapun wilayah administratif Kecamatan Bengo terbagi atas 9 desa/kelurahan, desa yang terluas wilayahnya adalah Desa Lilirawang dengan luas 31,00 km² disusul Desa Selli dengan luas 26,00 km², sedang desa yang wilayahnya terkecil adalah Desa Mattirowalie yaitu sekitar 7,67 km².

2. Visi, Misi, dan Tujuan Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone

a) Visi

Memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan pelayanan publik menuju masyarakat yang maju dan sejahtera.

b) Misi

Misi Kantor Camat Bengo sebagai perangkat daerah Kabupaten Bone dapat menjabarkan Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bone sesuai tugas dan fungsinya, maka dirumuskan misi pemerintahan Kantor Camat Bengo sebagai berikut :

1. Memberdayakan masyarakat dalam rangka peningkatan kesejahteraan.
2. Menciptakan ketentraman dan ketertiban yang kondusif dimasyarakat.
3. Memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.
4. Memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya alam atau potensi kecamatan dalam rangka peningkatan pendapatan masyarakat.

c) Tujuan

1. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
2. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
3. Meningkatkan pelayanan yang efektif.

4. Meningkatkan pendapatan masyarakat.

3. Struktur Organisasi Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone

Upaya mencapai tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi maupun perusahaan, maka hal yang penting dari faktor-faktor yang ada adalah karyawan yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Baik buruknya setiap personil dalam menjalankan tugasnya masing-masing tergantung pada pembagian tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Hal inilah yang biasanya tercermin dalam struktur organisasi yang terdapat dalam suatu organisasi/perusahaan. Struktur organisasi yang baik akan mencerminkan hubungan kerja sama yang baik pula, baik itu secara langsung maupun tidak langsung dari segenap orang-orang (pegawai) dalam organisasi perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja antar pegawai pada lokasi penelitian.

Struktur organisasi ini dibentuk atas dasar kesepakatan bersama yang pada hakikatnya terdiri atas kelompok manusia, ada kerjasama dan tujuan yang akan dicapai. Bagian inilah yang kemudian dikembangkan sehingga menghasilkan dinamika dalam tubuh organisasi dengan segala bentuk kebijakan dan strateginya. Didasarkan ruang lingkup dan kerja organisasi, dengan demikian organisasi memperlihatkan arah dan tujuan yang jelas dengan sistem organisasi tersendiri. Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone memiliki struktur organisasi yang telah diatur, yaitu sebagai berikut:

- a) Camat
- b) Sekertaris Camat

- c) KASUBAG Umum dan Kepegawaian
- d) KASUBAG Perencanaan dan Pelaporan
- e) KASUBAG Keuangan dan Perlengkapan
- f) KASI Pemerintahan
- g) KASI Ketentraman dan Ketertiban Umum
- h) KASI Perekonomian dan Pengelolaan PAD
- i) KASI Kesejahteraan Sosial
- j) KASI Pemberdayaan Masyarakat

Secara garis besar tugas dan wewenang masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1) Tugas dan Wewenang Camat Bengo Selaku Pimpinan Sebagai Berikut:

- a. Memimpin kecamatan dalam penyelenggaraan pembinaan pemerintahan, ekonomi dan pembangunan serta pembinaan kehidupan bermasyarakat dalam wilayah kerjanya.
- b. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- c. Mengkoordinasikan pemeliharaan sarana prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
- d. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
- e. Membina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.
- f. Melaksanakan pelayanan masyarakat.

- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

2) Sekertaris Camat Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Membantu Camat dalam melaksanakan tugas pembinaan administrasi kepada seluruh perangkat kecamatan.
- b. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data yang berkaitan dengan penyusunan rencana kegiatan sesuai dengan tugasnya.
- c. Melakukan Koordinasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat kecamatan dalam rangka menyelenggarakan administrasi pemerintahan terpadu.
- d. Menyiapkan bahan penyusunan dan pengusulan anggaran.
- e. Menyusun pertanggung jawaban atas penerimaan dan pengeluaran keuangan kecamatan.
- f. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Camat Bango.

3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut:

- a. Melakukan urusan surat-menyurat, pengadaan pengarsipan surat serta kebutuhan rapat.
- b. Mempersiapkan bahan rencana perjalanan Dinas Camat.
- c. Mengumpulkan mengolah dan menyusun data pegawai, kenaikan pangkat dan urusan kepegawaian lainnya.
- d. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Camat.

4) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Melaksanakan pendataan, pengolahan data dan penyusunan perencanaan kecamatan.
- b. Membuat rencana kerja kecamatan.
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan.
- d. Menyusun rencana kerja tahunan.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Camat.

5) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Melaksanakan dan mengatur keuangan.
- b. Merencanakan keuangan kecamatan.
- c. Membuat laporan keuangan anggaran belanja kecamatan setiap bulan triwulan dan tahunan.
- d. Melaksanakan dan mengatur urusan sarana dan prasarana perlengkapan kantor.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Camat.

6) Seksi Pemerintahan dan Kependudukan Mempunyai Tugas dan Wewenang sebagai Berikut:

- a. Menghimpun, mensistematiskan dan mengolah serta mengevaluasi data/permasalahan yang berhubungan dengan bidang pemerintahan.
- b. Melakukan hubungan kerja dan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam rangka kelancaran tugas.

- c. Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan kesatuan bangsa, kerukunan umat beragama dan perlindungan masyarakat.
- d. Menyelesaikan perselisihan antar Desa/Kelurahan.
- e. Menyiapkan bahan dalam rangka pemberian rekomendasi dan permohonan perizinan.
- f. Menyiapkan bahan untuk melaksanakan kegiatan kependudukan dan Catatan Sipil.
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

7) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Melakukan pembinaan tata tertib dan perizinan termasuk pembinaan aparat ketertiban.

8) Seksi Perekonomian dan Pengelolaan PAD Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Menghimpun, mensistematiskan, mengolahserta mengevaluasi data.
- b. Melakukan hubungan kerja dan koordinasi unit kerja yang terkait dalam kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Menyusun rencana dan program kerja dibidang perekonomian dan pengolahan PAD dan PBB.
- d. Menyiapkan bahan-bahan pembinaan dalam rangka menumbuhkan perekonomian desa, kecamatan dan hubungan masyarakat desa.

- e. Menyiapkan bahan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta penyuluhan PBB.
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

9) Seksi Kesejahteraan Sosial Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Menghimpun dan mengolah data serta mengevaluasi permasalahan yang berhubungan dengan kesejahteraan sosial
- b. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan dan kebudayaan serta ketenagakerjaan .
- c. Menyiapkan data penyusunan pembinaan program Organisasi Kemasyarakatan dan Kepemudaan.
- d. Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan pemberian bantuan sosial.
- e. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Camat.

10) Seksi Pemberdayaan Masyarakat Mempunyai Tugas dan Wewenang Sebagai Berikut :

- a. Menyusun rencana dan program kerja pemberdayaan masyarakat di bidang ekonomi, produksi dan distribusi sebagai bahan untuk melaksanakan pemberdayaan masyarakat.
- b. Melakukan hubungan kerja dan koordinasi dengan unit kerja yang terkait dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan program, pedoman dan petunjuk pembinaan pemberdayaan masyarakat dalam usaha pengembangan perekonomian, produksi dan distribusi.

- d. Menyiapkan bahan-bahan dalam rangka pemberian rekomendasi dan surat-surat lain yang berhubungan dengan program pengembangan kepariwisataan serta memberikan petunjuk pembinaan usaha, meningkatkan kualitas hasil-hasil perkebunan, pertanian dan peternakan di wilayahnya.
- e. Menyiapkan bahan pelatihan tenaga kerja pedesaan dalam rangka usaha untuk menumbuhkan dan memperkuat kemampuan masyarakat miskin untuk meningkatkan taraf hidup dengan membuka lapangan pekerjaan.
- f. Menyiapkan bahan pelaksanaan Penghijauan dan dana reboisasi, meliputi penyuluhan kegiatan pembuatan taman pencegah erosi.
- g. Meningkatkan peran masyarakat dalam usaha penyelamatan tanah dan hutan.
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

B. Hasil Analisis Deskriptif Komunikasi Organisasi di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone yang berada di Matango, Jalan Poros Makassar No. 10 dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Sesuai dengan rumusan masalah yang pertama yaitu, Bagaimana komunikasi vertikal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone? Untuk mengetahui bagaimana komunikasi vertikal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, adapun rumusan masalah kedua yaitu Bagaimana komunikasi horizontal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone? Untuk mengetahui bagaimana komunikasi horizontal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, dan rumusan masalah ketiga yaitu Bagaimana komunikasi diagonal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone?

? Untuk mengetahui bagaimana komunikasi diagonal di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone dapat dilihat dari masing-masing indikator yang akan dijabarkan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti terlebih dahulu membagikan angket (kuesioner) kepada seluruh staff/pegawai yang bekerja di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone dengan jumlah sampel 35 orang. Maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi Vertikal merupakan proses komunikasi dari atasan (pimpinan) kepada bawahan atau bawahan kepada atasan (pimpinan) berdasarkan hierarki struktur organisasi.

Adapun Indikator dari Komunikasi Vertikal adalah :

- a) Pimpinan/atasan memberikan instruksi menyangkut pekerjaan bawahan
- b) Pimpinan/atasan memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi
- c) Adanya komunikasi yang berkesinambungan antar anggota organisasi dengan atasan/pimpinan
- d) Anggota dapat menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 staff/pegawai maka dapat pula di simpulkan bahwa indikator komunikasi vertikal di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone tentang Komunikasi Vertikal pada kantor tersebut dapat dilihat di Tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Indikator Komunikasi Vertikal

	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH (%)
P1	43	57	-	-	-	100
P2	63	37	-	-	-	100
P3	29	71	-	-	-	100
P4	17	83	-	-	-	100
P5	29	71	-	-	-	100
P6	20	80	-	-	-	100
P7	14	86	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	31	69	-	-	-	100
Jumlah	11	24	-	-	-	35

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas maka indikator komunikasi vertikal dengan 5 item deskriptor pernyataan penilaian rata-rata dari 35 responden yaitu 31% responden yang memberikan jawaban sangat setuju (SS), 69% responden yang memberikan penilaian setuju (S), sedangkan penilaian ragu-ragu (RR), penilaian tidak setuju (TS), dan penilaian sangat tidak setuju (STS) sebanyak 0 responden dengan indikator komunikasi vertikal di Kantor Camat Bengo.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator komunikasi vertikal dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni penilaian setuju yaitu sebesar 69%, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni sangat setuju sebesar 31%. Komunikasi vertikal di Kantor Camat Bengo dalam hal bahwa pimpinan memberikan instruksi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaan dan begitupun sebaliknya para pegawai selalu memberikan laporan kepada pimpinannya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan skor 86% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator komunikasi vertikal dari P1 sampai dengan P7 sehingga diperoleh skor sebanyak 86% responden.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator komunikasi vertikal berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan hasil dengan skor 86% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang berada pada bab 3 . Dengan nilai skor 86% yang diperoleh berdasarkan komunikasi vertikal, hal ini sesuai dengan komunikasi yang terjadi pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone yaitu perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik, bahasa yang digunakan pemimpin dalam percakapan sudah cukup jelas, prosedur dalam kantor telah dipahami dan dilaksanakan serta saran yang diberikan pegawai terhadap Kantor Camat Bengo dapat diterima dengan baik.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal merupakan proses komunikasi antar unit (sejawat) dengan jabatan atau tingkatan yang sama berdasarkan hierarki struktur organisasi. Adapun indikator dari Komunikasi Horizontal adalah :

- a) Saling memberikan informasi yang relevan antar unit.
- b) Adanya koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan antar unit
- c) Saling memberikan dukungan di antara anggota

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 staff/pegawai maka dapat pula di simpulkan bahwa indikator Komunikasi Horizontal di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat memberikan

jawaban yang sesuai dengan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone tentang Komunikasi Horizontal pada kantor tersebut dapat di lihat pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Indikator Komunikasi Horizontal

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH
P1	11	89	-	-	-	100
P2	23	77	-	-	-	100
P3	37	54	-	9	-	100
Rata-Rata (%)	24	73	-	3	-	100
Jumlah	8	26	-	1	-	35

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa indikator komunikasi horizontal dengan tiga item pernyataan penilaian rata-rata dari 35 responden yaitu 24% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 73% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 0% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 1% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), 0% responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap indikator komunikasi horizontal di Kantor Camat Bengo.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator komunikasi horizontal dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yaitu 73% responden memberikan penilaian setuju artinya pimpinan maupun bawahan saling memberikan informasi dan mendiskusikan mengenai cara menyelesaikan masalah dalam kantor dan adanya interaksi yang tinggi dalam mengatasi masalah koordinasi antar pegawai dengan atasan dalam kantor, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 3% memberikan penilaian tidak setuju artinya pimpinan dan bawahan tidak saling memberikan informasi dalam mengatasi masalah koordinasi antar pegawai di kantor.

Komunikasi horizontal di Kantor Camat Bengo memiliki penilaian sangat baik yaitu dengan skor 84% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator komunikasi horizontal dari P1 sampai dengan P3 sehingga diperoleh skor sebanyak 84% responden.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator komunikasi horizontal berada pada tingkat penilaian sangat baik dengan perolehan skor 84% tingkat penilaian tersebut dikatakan sangat baik dapat diketahui dari tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3. Dengan nilai skor 84% yang diperoleh berdasarkan komunikasi horizontal, hal ini sesuai dengan komunikasi yang terjadi pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone. Selain komunikasi horizontal yang paling sering diterapkan dan menjadi acuan masalah, Kantor Camat Bengo di Kabupaten Bone juga menerapkan komunikasi horizontal yaitu agar pimpinan dan bawahan dapat saling memberikan informasi dalam mengatasi masalah koordinasi antar pegawai di kantor.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi Diagonal merupakan proses komunikasi antar unit (sejawat) tanpa memandang jabatan atau tingkatan yang sama.

Adapun indikator Komunikasi Diagonal :

- a) Komunikasi yang terjadi antar rekan beda unit
- b) Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antara unit yang berbeda
- c) Saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan.

Agar mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 pegawai maka dapat pula di simpulkan bahwa indikator Komunikasi Diagonal di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone tentang Komunikasi Diagonal pada kantor tersebut dapat di lihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Indikator Komunikasi Diagonal

Pernyataan	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUMLAH
P1	9	29	-	48	14	100
P2	23	40	37	-	-	100
P3	9	57	-	34	-	100
P4	31	69	-	-	-	100
P5	23	77	-	-	-	100
Rata-Rata (%)	19	55	7	16	3	100
Jumlah	7	19	2	6	1	35

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas maka indikator komunikasi diagonal hasil dengan lima item pernyataan penilaian rata-rata dari 35 responden yaitu 19% responden yang memberikan penilaian sangat setuju (SS), 55% responden yang memberikan penilaian setuju (S), 7% responden yang memberikan penilaian ragu-ragu (RR), 16% responden yang memberikan penilaian tidak setuju (TS), dan 3% responden yang memebrikan penilaian sangat tidak setuju (STS) terhadap komunikasi diagonal di Kantor Camat Bengo.

Hasil deskriptif tentang indikator komunikasi diagonal dapat dilihat bahwa penilaian rata-rata responden paling tinggi yakni 55% responden memberikan penilaian setuju artinya bahwa adanya komunikasi yang terjadi antar rekan yang berbeda unit dan adanya saling ketergantungan, komunikasi ini telah

memungkinkan para pegawai dari berbagai bagian saling membantu dalam menyelesaikan masalah tanpa memandang perbedaan jabatan dan lain sebagainya, sedangkan penilaian rata-rata responden paling rendah yakni 3% responden penilaian sangat tidak setuju artinya bahwa para pegawai belum mampu membangun komunikasi yang baik dengan pegawai yang lain karena adanya perbedaan jabatan sehingga sulit untuknya memperoleh informasi yang cepat tentang pekerjaan.

Komunikasi diagonal di Kantor Camat Bengo memiliki penilaian baik terhadap indikator komunikasi diagonal sebesar 74% responden, penilaian tersebut diperoleh dari hasil analisis indikator komunikasi diagonal dari P1 sampai dengan P5 sehingga diperoleh skor sebanyak 74% responden.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa indikator komunikasi diagonal berada pada tingkat penilaian baik dengan perolehan hasil sebesar 74% tingkat penilaian tersebut dikatakan baik dapat diketahui dari tabel 3.1 yaitu tabel kriteria jawaban responden yang ada pada bab 3. Dengan nilai skor 74% yang diperoleh berdasarkan komunikasi diagonal, hal ini sesuai dengan komunikasi yang terjadi pada Kantor Camat Bengo di Kabupaten Bone. Selain komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal, Kantor Camat Bengo di Kabupaten Bone juga menerapkan komunikasi diagonal yaitu adanya komunikasi tanpa memandang jabatan.

Berdasarkan hasil analisis dari ketiga indikator variabel X yaitu, komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal merupakan komunikasi yang paling

sering digunakan atau diterapkan pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, Komunikasi vertikal memiliki indikator yang dapat diuraikan bahwa terdapat Pimpinan/atasan memberikan instruksi, kebijakan, peraturan, tujuan organisasi serta bawahan dapat menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasinya.

Indikator ini dapat membantu adanya pernyataan-pernyataan yang di berikan kepada setiap pegawai tentang komunikasi organisasi sehingga dapat menjawab setiap pernyataan yang ada. Komunikasi horizontal merupakan adanya koordinasi dan kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan saling memberikan informasi yang relevan serta saling memberikan dukungan agar semangat kerja para pegawai meningkat, dari adanya indikator tersebut dapat membantu menjawab semua pernyataan yang ada karena diketahui bahwa komunikasi organisasi membutuhkan komunikasi horizontal agar tercipta komunikasi yang baik antar pegawai.

Begitu juga dengan komunikasi diagonal, dimana pegawai saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antara unit yang berbeda serta saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan sehingga semangat kerja para pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone meningkat. Dari hasil pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi organisasi, sudah sangat baik dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai kantor Camat Bengo, hal ini di buktikan dengan kuesioner yang telah diberikan kepada para pegawai lalu mengisi berdasarkan dengan jawaban mereka sendiri.

Berdasarkan hasil analisis data dari ketiga indikator variabel X "Hubungan Komunikasi Organisasi dapat disimpulkan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Pada Variabel X “Komunikasi Organisasi”

Pernyataan	Jawaban Responden										Skor	
	SS		S		RR		TS		STS			
	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)	∑	(%)		
P1	15	43	20	57	-	-	-	-	-	-	155	
P2	22	63	13	37	-	-	-	-	-	-	162	
P3	10	29	25	71	-	-	-	-	-	-	150	
P4	6	17	29	83	-	-	-	-	-	-	146	
P5	10	29	25	71	-	-	-	-	-	-	150	
P6	7	20	28	80	-	-	-	-	-	-	147	
P7	5	14	30	86	-	-	-	-	-	-	145	
P8	4	11	31	89	-	-	-	-	-	-	144	
P9	8	23	27	77	-	-	-	-	-	-	148	
P10	13	37	19	54	-	-	3	9	-	-	147	
P11	3	9	10	29	-	-	17	48	5	14	94	
P12	8	23	14	40	13	37	-	-	-	-	135	
P13	3	9	20	57	-	-	12	34	-	-	119	
P14	11	31	24	69	-	-	-	-	-	-	151	
P15	8	23	27	77	-	-	-	-	-	-	148	
											Total Skor	2.141
											Rata-Rata	142,7

Sumber : Data Primer, 2019

Pada tabel 4.4 di atas tanggapan responden tentang variabel X hubungan komunikasi organisasi dengan total skor 2.141 atau dengan rata-rata skor 142,7 dari 15 item pernyataan yang didapatkan pada ketiga indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel X hubungan komunikasi organisasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maximum} &= \text{Skor tertinggi item} \times N \times \text{item pernyataan} \\
 &= 5 \times 35 \times 15 \\
 &= 2.625
 \end{aligned}$$

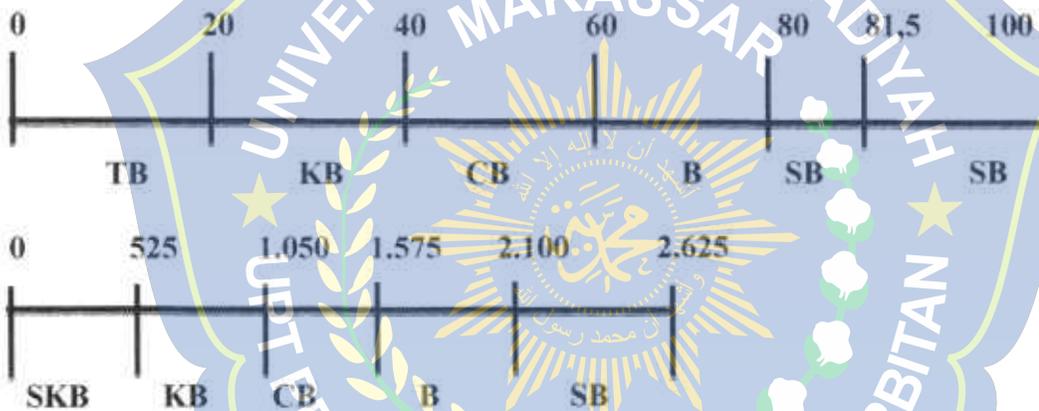
Berdasarkan dari hasil penelitian komunikasi organisasi di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam

pengumpulan data kuesioner yang maka tanggapan dari 35 responden terhadap komunikasi organisasi di Kantor Camat Bengo yaitu :

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% =$$

$$\frac{2.141}{2.625} \times 100\% = 81,5\%$$

Dari hasil penelitian komunikasi organisasi yaitu 81,5% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut.



Keterangan :

Sangat Baik (SB)	$= 5 = 5 \times 35 \times 15 = 2.625$
Baik (B)	$= 4 = 4 \times 35 \times 15 = 2.100$
Cukup Baik (CB)	$= 3 = 3 \times 35 \times 15 = 1.575$
Kurang Baik (KB)	$= 2 = 2 \times 35 \times 15 = 1.050$
Sangat Kurang Baik (SKB)	$= 1 = 1 \times 35 \times 15 = 525$

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone mendapatkan hasil sebesar 81,5% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X "Komunikasi Organisasi" berada pada penilaian sangat baik. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone dalam berkomunikasi sudah termasuk sangat baik dari perolehan nilai sebesar 81,5%.

Dengan hasil yang diperoleh pada variabel X hal tersebut menggambarkan bahwa komunikasi Organisasi sudah sangat baik pada Kantor Camat Bengo hal tersebut dibuktikan pada tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan pada saat peneliti berada dilapangan dan melihat langsung keadaan pegawai dalam berkomunikasi. Pimpinan kantor bekerja sama dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat berjalan dengan baik.

C. Hasil Analisis Deskriptif Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikator Semangat Kerja :

- a) Presensi
- b) Kerjasama
- c) Tanggung jawab
- d) Kegairahan kerja
- e) Hubungan yang harmonis

Agar mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 35 pegawai maka dapat pula di simpulkan bahwa indikator Semangat Kerja Pegawai di buat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya suatu pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone tentang Semangat Kerja Pegawai pada kantor tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data pada kelima indikator variabel Y “Semangat Kerja Pegawai” dapat disimpulkan dalam tabel guna memberikan gambaran secara lengkap berdasarkan dari kelima indikator mengenai indikator variabel Y “Semangat Kerja Pegawai” dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabel Y “Semangat Kerja Pegawai”

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor		
	SS		S		RR		TS			STS	
	Σ	(%)	Σ	(%)	Σ	(%)	Σ	(%)		Σ	(%)
P1	20	57	15	43	-	-	-	-	-	-	160
P2	18	51	17	49	-	-	-	-	-	-	158
P3	20	57	15	43	-	-	-	-	-	-	160
P4	4	11	31	89	-	-	-	-	-	-	144
P5	15	43	20	57	-	-	-	-	-	-	155
P6	7	20	28	80	-	-	-	-	-	-	147
P7	12	35	19	54	-	-	4	11	-	-	144
P8	7	20	28	80	-	-	-	-	-	-	147
P9	7	20	28	80	-	-	-	-	-	-	147
P10	14	40	21	60	-	-	-	-	-	-	154
Total Skor											1.516
Rata-Rata											151,6

Sumber : Data Primer, 2019

Pada tabel 4.5 di atas tanggapan responden tentang semangat kerja pegawai dengan total skor 1.516 atau dengan rata-rata skor 151,6 dari 10 item pernyataan yang didapatkan pada kelima indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum variabel Y motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maximum} &= \text{Skor tertinggi item pernyataan} \times N \times \text{Item Pernyataan} \\
 &= 5 \times 35 \times 10 \\
 &= 1.750
 \end{aligned}$$

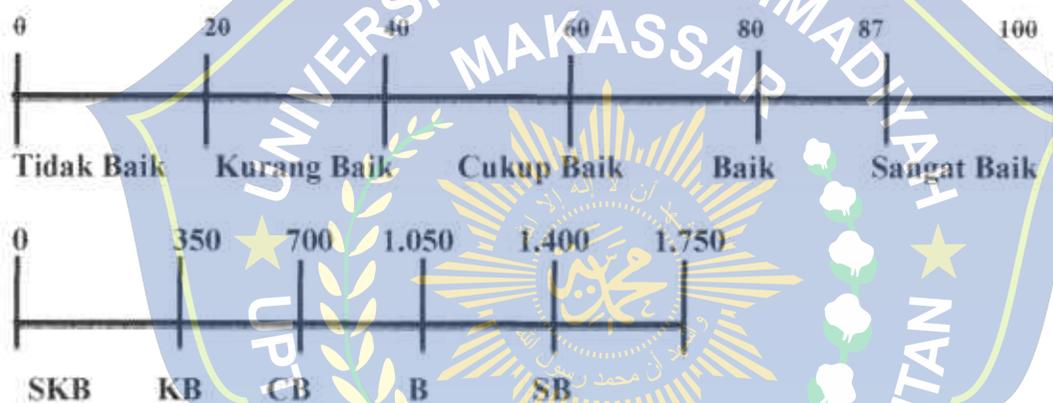
Berdasarkan dari hasil penelitian Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam

pengumpulan data kuesioner dengan sebesar. maka tanggapan dari 35 responden terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone yaitu :

$$\frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% =$$

$$\frac{1.516}{1.750} \times 100\% = 87\%$$

Dari hasil pelaksanaan kuesioner semangat kerja pegawai yaitu sebesar 87%, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :



Keterangan :

Sangat Baik (SB) = 5 = 5 x 35 x 10 = 1.750

Baik (B) = 4 = 4 x 35 x 10 = 1.400

Cukup Baik (CB) = 3 = 3 x 35 x 10 = 1.050

Kurang Baik (KB) = 2 = 2 x 35 x 10 = 700

Sangat Kurang Baik (SKB) = 1 = 1 x 35 x 10 = 350

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone sebesar 87% yang menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai berada pada penilaian sangat baik.

Adapun tabel matriks jawaban responden pada seluruh indikator variabel Komunikasi Organisasi (X) yang nilai perhitungannya berdasarkan pada rumus di bab 3, yang telah dibahas lebih dulu. Tabel matriks di bawah menunjukkan jawaban dari para responden mengenai komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

Tabel 4.6 Matriks Analisis Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Persentase	Kriteria Penilaian
1.	Komunikasi Vertikal	86%	Sangat Baik
2.	Komunikasi Horizontal	84%	Sangat Baik
3.	Komunikasi Diagonal	74%	Baik
4.	Semangat Kerja	87%	Sangat Baik

Sumber : Data Primer, 2019

Pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil nilai matriks analisis statistik deskriptif dapat dideskripsikan sebagai berikut.

1. Komunikasi vertikal yang terjadi pada kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, memiliki nilai presentase sebesar 86 persen dan kriteria penilaian sudah sangat baik. Artinya komunikasi vertikal pada kantor ini sudah sangat baik, dalam hal seperti perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat dimengerti dengan baik, bahasa yang digunakan pemimpin dalam percakapan sudah cukup jelas, prosedur di dalam kantor telah dipahami dan dilaksanakan serta saran yang diberikan para pegawai terhadap kantor Camat Bengo dapat diterima dengan baik.
2. Komunikasi horizontal yang terjadi pada kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, memiliki nilai presentase sebesar 84 persen dan kriteria penilaian sudah sangat baik. Artinya komunikasi horizontal pada kantor ini sudah sangat baik, dalam hal seperti penyampaian informasi antar pegawai sudah berjalan sangat baik, jarang terjadi konflik antar pegawai serta setiap pegawai bebas berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

3. Komunikasi diagonal, yang terjadi pada kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, memiliki nilai presentase sebesar 74 persen dan kriteria penilaian sudah sangat baik. Artinya komunikasi diagonal pada kantor ini sudah baik, dalam hal seperti adanya komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain yang mempermudah mereka untuk memperoleh informasi dengan cepat tentang pekerjaan serta adanya para pegawai yang sering bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan.
4. Semangat kerja, yang terjadi pada kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, memiliki nilai presentase sebesar 87 persen dan kriteria penilaian sudah sangat baik. Artinya semangat kerja pada kantor ini sudah sangat baik, dalam hal seperti adanya kerjasama untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kehadiran yang sudah baik seperti ketepatan datang dan pulang kerja, mampu menyelesaikan tugas dengan benar serta melaksanakan perintah yang diberikan dengan sebaik-baiknya, camat sudah memperlakukan pegawainya dengan baik seperti adanya sikap saling percaya sikap saling menghormati dan menerima satu sama lain dan lain sebagainya.

D. Besar Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone

Sebelum masuk kedalam hasil penelitian maka peneliti menguji kualitas data Variabel Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Komunikasi Diagonal (X) dan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Adapun dibawah ini uji kualitas data yang telah dilakukan peneliti.

1. Uji Kualitas data Variabel X

a. Uji Validitas

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel X

Pernyataan (X)	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir 1	0,593	Valid
Butir 2	0,462	Valid
Butir 3	0,797	Valid
Butir 4	0,789	Valid
Butir 5	0,828	Valid
Butir 6	0,563	Valid
Butir 7	0,735	Valid
Butir 8	0,623	Valid
Butir 9	0,784	Valid
Butir 10	0,908	Valid
Butir 11	0,851	Valid
Butir 12	0,737	Valid
Butir 13	0,608	Valid
Butir 14	0,351	Valid
Butir 15	0,341	Valid

Sumber : Data Primer, 2019

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (*pearson correlation*) untuk setiap item/butir pernyataan dengan skor total variabel Komunikasi Organisasi (X) dengan total kuesioner sebanyak 35

responden signifikan $\leq 0,05$ maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada sebesar 0,663. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Komunikasi Organisasi tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas. Dari hasil perhitungan dengan 15 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.8 Uji Realibilitas Variabel X

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	X1	0,690	Realibel
2.	X2	0,729	Realibel
3.	X3	0,718	Realibel

Sumber : Data Primer, 2019

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,712. Indikator ini dapat dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar sub indikator penelitian dapat dikatakan realibel. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dapat diketahui semua pernyataan pada variabel X realibel. Hal ini dapat di lihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

2. Uji Kualitas data Variabel Y

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan (Y)	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir 1	0,520	Valid
Butir 2	0,604	Valid
Butir 3	0,657	Valid
Butir 4	0,507	Valid
Butir 5	0,746	Valid
Butir 6	0,718	Valid
Butir 7	0,725	Valid
Butir 8	0,381	Valid
Butir 9	0,453	Valid
Butir 10	0,582	Valid

Sumber : Data Primer, 2019

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Uji kuesioner sebanyak 35 responden dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ maka sub indikator penelitian dapat dikatakan valid. Dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada ialah 0,607. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Semangat Kerja Pegawai tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada halaman lampiran. Dari hasil perhitungan

tabel dengan 10 butir pernyataan pada variabel Y, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 4.10 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Sumber : Data Primer, 2019

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dengan nilai keseluruhan *Cronbach's Alpha* 0,783 dapat diketahui semua sub indikator pernyataan pada variabel Y realibel. Hal ini dapat di lihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih dari 0,60. Maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Setelah menguji kualitas data maka peneliti menampilkan hasil penelitian untuk mencari besar hubungan antara variabel Komunikasi Organisasi dengan variabel Semangat Kerja Pegawai dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Sederhana sebagai berikut :

1. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto,2005). Misalnya pertukaran gagasan di antara para pegawai dan

pimpinan dalam kantor, serta pertukaran gagasan secara vertikal, horizontal dan diagonal di dalam Kantor Camat Bengo sehingga pekerjaan berjalan dengan baik. Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi maupun dalam kantor agar tercapainya tujuan Kantor Camat Bengo dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Untuk melihat adanya hubungan antara variabel X (komunikasi organisasi) dengan Variabel Y (semangat kerja pegawai) di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone. Peneliti menggunakan analisis *correlation product moment* dua variabel (*Bivariate Correlation*) dengan menggunakan SPSS versi 23.0, sebagai berikut :

Tabel 4.11

Correlations

		Komunikasi Organisasi	Semangat Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,607**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,607**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini berdasarkan nilai korelasi antara variabel X dengan variabel Y sebesar 0,607 yang berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti nilai koefisien korelasinya kuat atau tinggi. Dengan demikian adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

Adapun tabel matriks jawaban responden pada seluruh indikator variabel Komunikasi Organisasi (X) yang nilai perhitungannya berdasarkan pada rumus di bab 3, yang telah dibahas lebih dulu. Tabel matriks di bawah menunjukkan jawaban dari para responden mengenai komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

Tabel 4.12 Matriks Korelasi Antar Variabel

No.	Variabel	Nilai Koefisien Korelasi	Kategori/Tingkat Korelasi
1.	Komunikasi Vertikal	0,850	Sangat kuat
2.	Komunikasi Horizontal	0,831	Sangat kuat
3.	Komunikasi Diagonal	0,903	Sangat kuat

Sumber : Data Primer, 2019

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil nilai matriks korelasi antar variabel dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. Nilai korelasi antara variabel komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai adalah sebesar 0,850. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara komunikasi vertikal dengan semangat kerja pegawai. Sedangkan arah hubungannya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi nilai komunikasi vertikal maka nilai semangat kerja pegawai tinggi pula. Artinya perintah atau instruksi yang diberikan sudah terarah oleh pimpinan, prosedur di dalam kantor sudah dipahami dan dilaksanakan serta memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menyampaikan saran terhadap kantor Camat Bengo. Sehingga dari beberapa penjelasan di atas dapat dikatakan yang menjadi penunjang tingginya semangat kerja pegawai.

- b. Nilai korelasi antara variabel komunikasi horizontal dengan semangat kerja pegawai adalah sebesar 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara komunikasi horizontal dengan semangat kerja pegawai. Sedangkan arah hubungannya adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi nilai komunikasi horizontal maka nilai semangat kerja pegawai tinggi pula. Artinya komunikasi horizontal pada kantor ini sudah sangat kuat, dalam hal seperti penyampaian informasi antar pegawai sudah berjalan dengan sangat baik, jarang terjadi konflik antar pegawai serta setiap pegawai bebas berdiskusi dengan suasana yang santai dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Sehingga dari beberapa penjelasan di atas dapat dikatakan yang menjadi penunjang tingginya semangat kerja pegawai.
- c. Nilai korelasi antara variabel komunikasi diagonal dengan semangat kerja pegawai adalah sebesar 0,903. Hal ini menunjukkan adalah hubungan positif dengan tingkat sangat kuat. Arah hubungan positif menunjukkan semakin besar komunikasi diagonal akan membuat semangat kerja pegawai semakin meningkat. Artinya komunikasi diagonal pada kantor ini sudah sangat kuat, dalam hal seperti adanya komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain yang mempermudah mereka untuk memperoleh informasi dengan cepat tentang pekerjaan, menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat serta adanya para pegawai yang sering bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan. Sehingga dari beberapa

penjelasan di atas dapat dikatakan yang menjadi penunjang tingginya semangat kerja pegawai.

E. Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis kita harus mengetahui hubungan variable independen dengan variabel dependen dengan membandingkan R_{tabel} dengan R_{hitung} . Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus t, didapat nilai R_{hitung} 0,607 sedangkan untuk $N=35$ dengan signifikan 0,05 diperoleh R_{tabel} 0,324 dan karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yaitu "Tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone", ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yaitu "Ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone", diterima.

F. Pembahasan

1). Komunikasi Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan pada kantor Camat Bengo Kabupaten Bone berada dalam kategori sangat baik sebanyak 81 persen, hal tersebut di tinjau dari indikator komunikasi organisasi yaitu : komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal.

a. Komunikasi vertikal, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator komunikasi vertikal berada pada kategori sangat baik sebanyak 86 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat komunikasi vertikal atasan kepada bawahannya, dalam

hal ini pegawai kantor Camat Bengo Kabupaten Bone dalam berkomunikasi vertikal dikatakan tinggi. Dari hasil penelitian juga membuktikan bahwa komunikasi vertikal telah diterapkan dengan melibatkan camat sebagai pimpinan yang memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan kebijakan dan tugas yang diemban oleh kantor camat bengo. pimpinan (Camat) selalu memberikan instruksi dan informasi dengan baik kepada bawahan seperti tugas kerja, mereka peroleh dengan mudah dalam melakukan pekerjaan dan begitupun sebaliknya para bawahan selalu membenarkan laporan kepada pimpinannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju adanya komunikasi vertikal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

b. Komunikasi horizontal, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator komunikasi horizontal berada pada kategori sangat baik sebanyak 84 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat komunikasi horizontal, dalam hal ini pegawai kantor Camat Bengo Kabupaten Bone dalam berkomunikasi horizontal dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa penyampaian informasi antar pegawai sudah berjalan dengan sangat baik, saling memberikan informasi dan mendiskusikan mengenai cara menyelesaikan masalah dalam kantor dan adanya interaksi yang tinggi dalam mengatasi masalah koordinasi antar pegawai dalam kantor. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju adanya komunikasi horizontal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

c. Komunikasi diagonal, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator komunikasi diagonal berada pada kategori baik sebanyak 74 persen. Dapat diketahui bahwa tingkat komunikasi diagonal, dalam hal ini pegawai kantor

Camat Bengo Kabupaten Bone dalam berkomunikasi diagonal dikatakan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa adanya komunikasi yang terjadi antar rekan yang berbeda unit dan adanya saling ketergantungan. Komunikasi ini telah memungkinkan para pegawai dari berbagai bagian atau divisi untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah tanpa memandang perbedaan jabatan masing-masing. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden setuju adanya komunikasi diagonal di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

d. Semangat kerja, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang diterapkan pada kantor camat bengo kabupaten bone berada dalam kategori sangat baik sebanyak 87 persen, hal tersebut ditinjau dari indikator semangat kerja yaitu presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.

1. Presensi, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator presensi berada pada kategori sangat baik sebanyak 93 persen. Hal ini berarti tingkat presensi/kehadiran di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa pegawai harus hadir setiap hari kerja dan masuk kerja tepat waktu, selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor Camat Bengo Kabupaten Bone.

2. Kerjasama, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kerjasama berada pada kategori sangat baik sebanyak 82 persen. Hal ini berarti tingkat kerjasama di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa para pegawai selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan.

3. Tanggung jawab, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator tanggung jawab berada pada kategori sangat baik sebanyak 86 persen. Hal ini berarti tingkat kerjasama di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa para pegawai menyenangi pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan serta mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Kegairahan kerja, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator kegairahan kerja berada pada kategori sangat baik sebanyak 82 persen. Hal ini berarti tingkat kegairahan kerja di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan rapi serta memiliki fasilitas yang memadai membuat gairah kerja para pegawai meningkat.

5. Hubungan yang harmonis, berdasarkan hasil data penelitian pada indikator hubungan yang harmonis berada pada kategori sangat baik sebanyak 85 persen. Hal ini berarti tingkat hubungan yang harmonis di kantor Camat Bengo Kabupaten Bone menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa para pegawai menganggap rekan kerja sebagai keluarga, selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman kerja sehingga dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja.

2). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai

Hasil pengujian pada variabel komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai, berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini,

bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja pegawai. Untuk melihat suatu komunikasi organisasi dapat diukur dengan adanya komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal. Hal ini tak sejalan dengan pendapat Jaelani (2014) dalam skripsinya yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat dilihat dari, kepercayaan, kejujuran, musyawarah, keterbukaan, dan perhatian karyawan, pernyataan tersebut tidak sama dengan yang dijelaskan peneliti dalam skripsi ini, peneliti berpendapat bahwa komunikasi organisasi berasal dari adanya manusia yang mempunyai naluri ingin tahu dan ingin menyampaikan sesuatu kepada sesamanya, dapat dilihat berdasarkan komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang dapat membantu memberikan informasi antara atasan dan bawahan, begitu juga dengan komunikasi horizontal yaitu komunikasi yang mendatar, antara anggota staff dengan anggota staff dan sebagainya. Komunikasi diagonal juga merupakan salah satu komunikasi yang terjadi antar rekan yang berbeda unit dan komunikasi yang tak memandang jabatan. Sama halnya dengan apa yang dijelaskan oleh Arifiani (2014) bahwa untuk mengukur ataupun untuk mengetahui komunikasi organisasi yang berawal dari manusia yang mempunyai naluri ingin tahu dan ingin menyampaikan sesuatu kepada sesamanya perilaku, dapat dilihat dari komunikasi vertikal serta komunikasi horizontal.

Peneliti sependapat dengan yang dijelaskan Arifiani dalam jurnalnya, bahwa sebelum melihat komunikasi organisasi terlebih dahulu yang dilihat adalah komunikasi ini dapat terjadi karena adanya manusia yang mempunyai naluri ingin tahu dan ingin menyampaikan sesuatu kepada sesamanya. indikator yang

dicantumkan pun mirip dengan yang dibahas dalam skripsi ini sehingga hal ini dapat mendukung untuk melihat komunikasi dalam suatu organisasi. Sedangkan untuk semangat kerja pegawai kantor Camat Bengo Kabupaten Bone sesuai dengan data yang peneliti olah memiliki nilai yang sangat baik yaitu dengan persentase 87 persen. Pegawai mengaku sangat setuju bahwa mereka harus hadir setiap hari kerja dan masuk kerja tepat waktu, mereka selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan, dan setuju bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja mereka meningkat, dalam hal ini mereka memiliki konsentrasi yang baik karena suasana kerja yang nyaman dan bersih.

Dalam hal ini, jika hubungan komunikasi dalam organisasi efektif, maka pekerjaan akan terselesaikan dengan mudah dan cepat hingga dapat menimbulkan suasana yang kondusif di dalam kantor, sehingga suasana seperti inilah yang akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari komunikasi organisasi yang baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa dampak terhadap meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan kantor yang lebih baik. Sehingga dapat dikatakan hal ini membawa hubungan terhadap semangat kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, maka penulis bisa menarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut

1. Penerapan komunikasi organisasi terbukti cukup efektif digunakan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai maupun dalam pencapaian target yang ingin dicapai kantor tersebut khususnya di Kantor Camat Bengo kabupaten Bone.
2. Peningkatan semangat kerja pegawai mempunyai peranan utama dalam pencapaian tujuan organisasi, instansi maupun perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja dan prestasi atau peningkatan semangat kerja pegawai.
3. Hubungan antara komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan/penugasanm dan lain sebagainya kepada bawahan dan bawahan juga memberikan laporan pelaksanaan tugas, saran, dan sebagainya kepada pimpinan.

4. Adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi (X) dengan semangat kerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,607 yang berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti berkorelasi kuat atau tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan mengenai “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone” maka saran dari penulis ialah :

1. Agar Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone selalu menciptakan komunikasi yang baik dan lancar yakni para pegawai harus menjaga hubungan mereka dengan pimpinan, serta para pegawai juga harus menjaga hubungan dengan pegawai yang lainnya, hal ini dilakukan agar komunikasi yang disampaikan dapat dimengerti dan terarah.
2. Disarankan pula agar perlunya pimpinan senantiasa memberikan kesempatan kepada setiap pegawai agar menerapkan komunikasi organisasi yakni melalui komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal.
3. Diharapkan Bapak Camat selaku pimpinan perlu mempertahankan komunikasi organisasi agar semangat kerja pegawai semakin meningkat. Harus ada inisiatif dari pegawai di Kantor Camat Bengo untuk bekerja lebih semangat lagi yaitu mereka harus disiplin dalam bekerja, saling bekerjasama dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Cangara, Hafied. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Surabaya : Metromedia Education.
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung : Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Prakteknya*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2001. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalita*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalita*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne and Faules, Don F. 2001. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Panuju, Redi. 2001. *Komunikasi Organisasi : Dari Konseptual Teoritis Ke Empirik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehalindo.

Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Singarimbun, Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3S.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : PT. Grasindo.

Sumber Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah/ Peraturan Daerah dsb. :

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Kecamatan.

Sumber Skripsi/ tesis/jurnal/ disertasi :

Arifiani, Nur Rizki. 2014. "*Hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai*". *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol.2, No.4, Hal 209-219.

Jaelani, Ruslan. 2014. "*Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kualitas Pelayanan Di PT. PLN Area Surakarta*". *Jurnal Jurusan Ilmu Komunikasi*, Vol.5, No.1, Hal 10.



L

A



A

N

KISI-KISI KUESIONER

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BENGO KABUPATEN BONE

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item
1.	Komunikasi Organisasi	1. Komunikasi Vertikal	1-7
		2. Komunikasi Horizontal	8-10
		3. Komunikasi Diagonal	11-15
2.	Semangat Kerja	1. Presensi	16-18
		2. Kerjasama	19
		3. Tanggung Jawab	20,21
		4. Kegairahan Kerja	22
		5. Hubungan Yang Harmonis	23-25

“KUESIONER PENELITIAN”

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BENGO KABUPATEN BONE

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data terkait hubungan komunikasi organisasi dengan semangat kerja pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone, yang digunakan dalam penulisan skripsi pada jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dengan demikian pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner ini tidak mempunyai pengaruh dan efek terhadap diri dan kegiatan dari Bapak/Ibu.

➤ **Data Responden :**

Nama :
Jabatan/ Golongan :
Pendidikan :
Umur :
Jenis Kelamin :

➤ **Petunjuk Pengisian :**

1. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Anda pilih.
2. Diharapkan semua pertanyaan/pernyataan dijawab dan tidak ada yang terlewatkan.
3. Pilihlah jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. (*) pilih salah satu.

➤ **Keterangan :**

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
RR : Ragu-Ragu

A. Butir Pernyataan Untuk Komunikasi Vertikal (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat di mengerti dengan baik					
2.	Bahasa yang digunakan pemimpin dalam percakapan cukup jelas					
3.	Prosedur di dalam kantor camat telah dipahami dan dilaksanakan					
4.	Pimpinan memberi teguran atas kesalahan bawahannya					
5.	Saran yang diberikan para pegawai terhadap Kantor Camat Bendo dapat diterima dengan baik					
6.	Apakah isi laporan kerja anda sudah sesuai dengan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan ?					
7.	Pimpinan selalu memberikan informasi mengenai kinerja pegawai					

B. Butir Pernyataan Untuk Komunikasi Horizontal (X2)

8.	Penyampaian informasi antar pegawai berjalan sangat baik					
9.	Tidak pernah terjadi konflik antar pegawai					
10.	Setiap pegawai bebas berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					

C. Butir Pernyataan Untuk Komunikasi Diagonal (X3)

11.	Saya mendapatkan informasi berkaitan dengan pekerjaan saya dari divisi lain					
12.	Komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain mempermudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan					
13.	Adanya ketergantungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain					
14.	Hubungan antar para pegawai mampu meningkatkan professional kerja					
15.	Para pegawai sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan					

D. Butir Pernyataan Untuk Semangat Kerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
16.	Bapak /Ibu harus hadir setiap hari kerja					
17.	Bapak/Ibu harus masuk kerja tepat waktu					
18.	Bapak/Ibu selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi					
19.	Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan					
20.	Bapak/Ibu menyenangi pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu kerjakan					
21.	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					

22.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat					
23.	Bapak/Ibu menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
24.	Bapak/Ibu selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan					
25.	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja					



Output Spss Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Komunikasi Vertikal

		Correlations							Komunikasi Vertikal
		KV1	KV2	KV3	KV4	KV5	KV6	KV7	
KV1	Pearson Correlation	1	.770**	.347*	.525**	.602**	.144	.141	.593**
	Sig. (2-tailed)		.051	.041	.001	.000	.408	.418	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV2	Pearson Correlation	.770**	1	.224	.193	.486**	.736**	.314	.462**
	Sig. (2-tailed)	.051		.195	.267	.003	.059	.066	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV3	Pearson Correlation	.347*	.224	1	.719**	.440**	.474**	.645**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.041	.195		.000	.008	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV4	Pearson Correlation	.525**	.193	.719**	1	.551**	.341*	.464**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.001	.267	.000		.001	.045	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV5	Pearson Correlation	.602**	.486**	.440**	.551**	1	.316	.465**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.001		.064	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV6	Pearson Correlation	.144	.736**	.474**	.341*	.316	1	.612**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.408	.059	.004	.045	.064		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
KV7	Pearson Correlation	.141	.314	.645**	.464**	.465**	.612**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.418	.066	.000	.005	.005	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Komunikasi Vertikal	Pearson Correlation	.593**	.462**	.797**	.789**	.828**	.563**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Output Spss Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Komunikasi Horizontal

Correlations

		KH8	KH9	KH10	Komunikasi Horizontal
KH8	Pearson Correlation	1	.446**	.350*	.623**
	Sig. (2-tailed)		.007	.039	.000
	N	35	35	35	35
KH9	Pearson Correlation	.446**	1	.530**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.007		.001	.000
	N	35	35	35	35
KH10	Pearson Correlation	.350*	.530**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001		.000
	N	35	35	35	35
Komunikasi Horizontal	Pearson Correlation	.623**	.784**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	3

Output Spss Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Komunikasi Diagonal

Correlations

		KD11	KD12	KD13	KD14	KD15	Komunikasi Diagonal
KD11	Pearson Correlation	1	.668**	.463**	.667**	.647**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.075	.080	.000
	N	35	35	35	35	35	35
KD12	Pearson Correlation	.668**	1	.223	.289	.370*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.136	.093	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35
KD13	Pearson Correlation	.463**	.223	1	.893**	.413**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.136		.024	.143	.000
	N	35	35	35	35	35	35
KD14	Pearson Correlation	.667**	.289	.893**	1	.804**	.351*
	Sig. (2-tailed)	.075	.093	.024		.000	.038
	N	35	35	35	35	35	35
KD15	Pearson Correlation	.647**	.370*	.413**	.804**	1	.341*
	Sig. (2-tailed)	.080	.029	.143	.000		.060
	N	35	35	35	35	35	35
Komunikasi Diagonal	Pearson Correlation	.851**	.737**	.608**	.351*	.341*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.038	.060	
	N	35	35	35	35	35	35

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.557	5

Output Spss Uji Validitas Dan Realibilitas Variabel Semangat Kerja

Correlations

		SK 16	SK 17	SK 18	SK 19	SK 20	SK 21	SK 22	SK 23	SK 24	SK 25	Semangat Kerja
K 16	Pearson Correlation	1	.776**	.883**	.767**	.400*	.289	.112	.289	.144	.236	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.052	.017	.093	.323	.093	.408	.173	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 17	Pearson Correlation	.776**	1	.891**	.953**	.495**	.343*	.254	.229	.744**	.422*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.002	.044	.141	.186	.057	.140	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 18	Pearson Correlation	.883**	.891**	1	.767**	.517**	.433**	.307	.289	.144	.140	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.052	.001	.009	.073	.093	.408	.354	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 19	Pearson Correlation	.767**	.145	.767**	1	.415*	.269	.156	.718**	.718**	.440**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.052	.336	.052		.013	.118	.370	.000	.000	.008	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 20	Pearson Correlation	.400*	.495**	.517**	.415*	1	.577**	.344*	.144	.289	.354*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.001	.013		.000	.043	.408	.093	.037	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 21	Pearson Correlation	.289	.343*	.433**	.269	.577**	1	.499**	.107	.107	.612**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.093	.044	.009	.118	.000		.002	.540	.540	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 22	Pearson Correlation	.112	.254	.307	.156	.344*	.499**	1	.338*	.097	.684**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.323	.141	.073	.370	.043	.002		.047	.581	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 23	Pearson Correlation	.289	.225	.289	.718**	.144	.107	.338*	1	.464**	.612**	.381*
	Sig. (2-tailed)	.093	.186	.093	.000	.408	.540	.047		.005	.000	.024
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 24	Pearson Correlation	.144	.744**	.144	.718**	.289	.107	.097	.464**	1	.175	.453**
	Sig. (2-tailed)	.408	.057	.408	.000	.093	.540	.581	.005		.315	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
K 25	Pearson Correlation	.236	.422*	.140	.440**	.354*	.612**	.684**	.612**	.175	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.173	.140	.354	.008	.037	.000	.000	.000	.315		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.520**	.604**	.657**	.507**	.746**	.718**	.725**	.381*	.453**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.024	.006	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10



UJI VALIDITAS VARIABEL X

Pernyataan (X)	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir 1	0,593	Valid
Butir 2	0,462	Valid
Butir 3	0,797	Valid
Butir 4	0,789	Valid
Butir 5	0,828	Valid
Butir 6	0,563	Valid
Butir 7	0,735	Valid
Butir 8	0,623	Valid
Butir 9	0,784	Valid
Butir 10	0,908	Valid
Butir 11	0,851	Valid
Butir 12	0,737	Valid
Butir 13	0,608	Valid
Butir 14	0,351	Valid
Butir 15	0,341	Valid

Rata-rata : 0,663

UJI REALIBILITAS VARIABEL X

No.	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	X1	0,690	Realibel
2.	X2	0,729	Realibel
3.	X3	0,718	Realibel

Rata-rata : 0,712

UJI VALIDITAS VARIABEL Y

Pernyataan (Y)	Koefisien Korelasi	Keterangan
Butir 1	0,520	Valid
Butir 2	0,604	Valid
Butir 3	0,657	Valid
Butir 4	0,507	Valid
Butir 5	0,746	Valid
Butir 6	0,718	Valid
Butir 7	0,725	Valid
Butir 8	0,381	Valid
Butir 9	0,453	Valid
Butir 10	0,582	Valid

Rata-rata : 0,607

UJI REALIBILITAS VARIABEL Y

No.	Variabel (Y)	Alpha	Keterangan
1.	Y	783	Realibel

FREQUENCIES VARIABLES=KV KH KD
 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Komunikasi Vertikal	Komunikasi Horizontal	Komunikasi Diagonal
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
	Mean	30.1429	12.5429	18.4857
	Median	29.0000	12.0000	17.0000
	Mode	29.00	12.00	17.00
	Std. Deviation	2.06002	1.29121	2.60510
	Minimum	28.00	10.00	16.00
	Maximum	35.00	15.00	25.00
	Sum	1055.00	439.00	647.00

Frequency Table

Komunikasi Vertikal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	5	14.3	14.3	14.3
	29.00	16	45.7	45.7	60.0
	30.00	1	2.9	2.9	62.9
	31.00	7	20.0	20.0	82.9
	33.00	3	8.6	8.6	91.4
	35.00	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Komunikasi Horizontal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	3	8.6	8.6	8.6
	12.00	19	54.3	54.3	62.9
	13.00	4	11.4	11.4	74.3
	14.00	6	17.1	17.1	91.4
	15.00	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Komunikasi Diagonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	4	11.4	11.4	11.4
	17.00	16	45.7	45.7	57.1
	18.00	5	14.3	14.3	71.4
	20.00	2	5.7	5.7	77.1
	21.00	4	11.4	11.4	88.6
	22.00	1	2.9	2.9	91.4
	25.00	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=SK
 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM
 SKEWNESS SESKEW
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics
		Semangat Kerja
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		43.3143
Median		43.0000
Mode		43.00
Std. Deviation		3.00755
Skewness		.140
Std. Error of Skewness		.398
Minimum		38.00
Maximum		50.00
Sum		1516.00

		Semangat Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38.00	3	8.6	8.6	8.6
	39.00	1	2.9	2.9	11.4
	40.00	4	11.4	11.4	22.9
	42.00	2	5.7	5.7	28.6
	43.00	9	25.7	25.7	54.3
	44.00	6	17.1	17.1	71.4
	45.00	3	8.6	8.6	80.0
	46.00	2	5.7	5.7	85.7
	47.00	3	8.6	8.6	94.3
	50.00	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

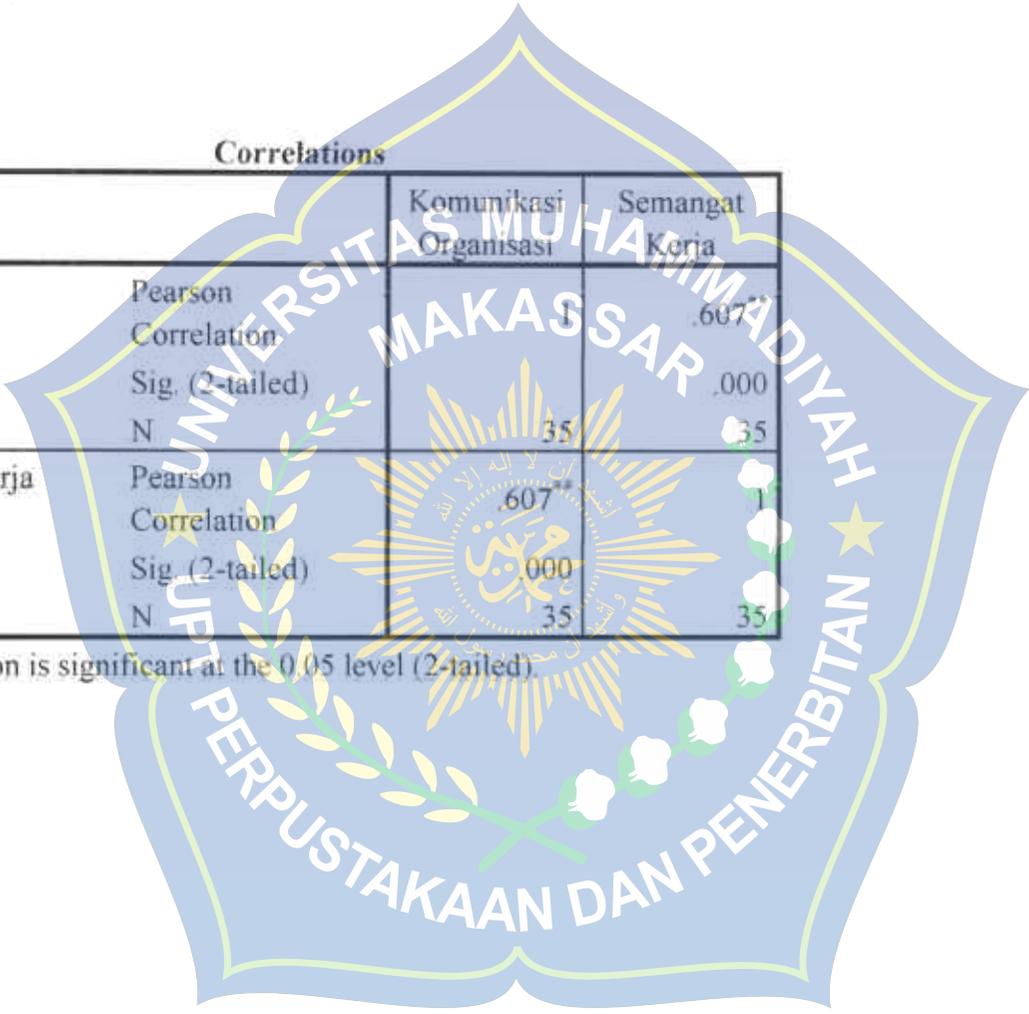
CORRELATIONS
 /VARIABLES=KO SK
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Komunikasi Organisasi	Semangat Kerja
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



DOKUMENTASI



Pembagian Kuesioner Kepada Bapak Camat



Pembagian Kuesioner



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus Tamalatea Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221

Telp. (0411) 865366 Fax. (0411) 865366

nomor : 0143/FSP/A.6-VIII/1440 H/2019 M
map. : 1 (satu) Eksampul
al : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh
Di -
Makassar

Assalamu \Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

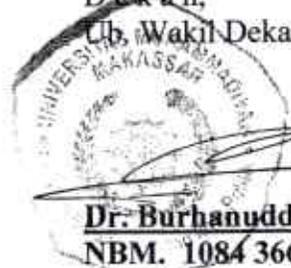
Nama Mahasiswa : Fitriani
Stambuk : 105610499314
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Lokasi Penelitian : Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone..
Judul Skripsi : *"Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone."*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 18 Januari 2019

Dekan,
Ub. Wakil Dekan I



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si
NBM. 1084 366



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
SAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 10676/S.01/PTSP/2019
 Jenis : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Bupati Bone

di-
Tempat

Melampirkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 566/05/C.4-VIII/I/1440/2019 tanggal 28 Januari perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneeliti dibawah ini:

Nama : **FITRIANI**
 NPM : 105610499314
 Jurusan : Ilmu Adm. Negara
 Status : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

dimaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan

TUGAS PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT BERBASIS KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT BENGU KABUPATEN BONE "

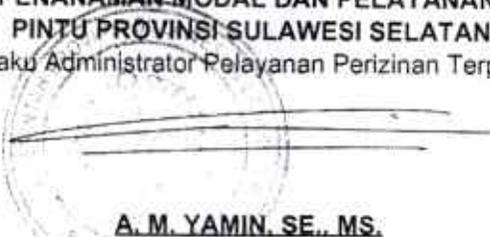
Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **02 Februari s/d 02 April 2019**

Demikian dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan surat yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada tanggal : 30 Januari 2019

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI SELATAN
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip : 19610513 199002 1 002

Kepada Yth.
 Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
 Pengantar.



PEMERINTAH KABUPATEN BONE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 3 Watampone Telp. (0481) 25056

IZIN PENELITIAN

Nomor: 070/12.123/III/IP/DPMPTSP/2019

SAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;

gan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : **FITRIANI**
NIP/Nim/Nomor Pokok : 105610499314
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Bengo Kec. Bengo
Pekerjaan : Mahasiswi Muhammadiyah Makassar

sud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

**"HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT BENGU KABUPATEN BONE"**

anya Penelitian : 07 Februari 2019 s/d 07 April 2019

gan ketentuan sebagai berikut :

Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Camat Bengo Kabupaten Bone.

Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat istiadat setempat.

Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.

Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bone.

Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Watampone, 07 Februari 2019

KEPALA,

Drs. MUHAMMAD AKBAR, MM

Pangkat : Pembina Utama Muda

Nip : 19660717 198603 1 009

busan Kepada Yth.:

pati Bone di Watampone.

tua DPRD Kab. Bone di Watampone.

pala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Bone di Watampone.

imat Bengo Kab. Bone di Watampone.

sip.



**PEMERINTAH KABUPATEN BONE
KECAMATAN BENGO**

Jl. Poros Makassar Bone Desa Tungke Kec. Bengo Kab. Bone Kode Pos 92763

SURAT KETERANGAN

No. 91/BG/VI/2019

bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BAHTIAR HAMMADE, S.Sos, M.Si
Nip : 19641114 199811 1 001
Pangkat : Pembina IV.a
Jabatan : Sekcam Bengo

ngkan bahwa :

Nama : FITRIANI
NIP/Nim : 105610499314
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Bengo Kec. Bengo
Pekerjaan : Mahasiswa Muhammadiyah Makassar

benar telah melakukan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul

**"KEMERDEKAAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI
KABUPATEN BONE"**

diaksanakan di Kantor Camat Bengo mulai Tanggal 07 Pebruari 2019 s/d 07 April 2019.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya

Matango, 08 April 2019

An. Camat Bengo
SEKCAM
BAHTIAR HAMMADE, S.Sos, M.Si
Pangkat : Pembina Tk.1 IV.a
Nip.19641114 199811 1 001

usan : Kepada Yth.
Bapak Bupati Bone
Yang bersangkutan
Arsip

di Watampone
di Tempat



RIWAYAT HIDUP PENELITI

FITRIANI, Dilahirkan di Bengo pada Hari Kamis 21 Februari 1996. Anak kedua Pertama dari (4) bersaudara. Pasangan dari Basri dan Rosla. Peneliti Menyelesaikan pendidikan di Sekolah dasar SD Negeri 146 Bengo

Kecamatan Bengo Kabupaten Bone pada tahun 2008. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Lappariaja dan tamat pada tahun 2011 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Lappariaja dengan jurusan IPA Pada tahun 2011 dan selesai pada tahun 2014 Pada tahun 2014 Peneliti melanjutkan pendidikan di Perguruan tinggi Swasta. Tepatnya Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik dan Program Studi Ilmu Administrasi Negara Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) Pada tahun 2019.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bengo Kabupaten Bone”**.