

**HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN
DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BIDANG PERTAMANAN DAN
PEMAKAMAN DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Sarjana
Program Strata Satu Ilmu Komunikasi**

Disusun Oleh :

MARIYANTO
NIM : 16.3259

**SEKOLAH TINGGI ILMU KOMUNIKASI (STIKOM)
SEMARANG
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

Disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang.

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama

Pembantu Pembimbing

Drs. H. Samudi,M.Si

Syamsul Huda,S.Sos,M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah disetujui dan diuji oleh Panitia Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang pada :.

Hari : Sabtu

Tanggal : 5 Desember 2020

1. **Drs. H. Samudi,M.Si** (_____)
Ketua

2. **Syamsul Huda,S.Sos,M.Si** (_____)
Sekretaris

3. **Drs. Sonef Riyadi,M.Si** (_____)
Anggota

Disahkan oleh :

Ketua STIKOM Semarang

Drs. H. Gunawan Witjaksana,M.Si

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertandatangan di bawah ini :

- Nama : **Mariyanto**
- N I M : **16.3259**
- Program Studi : **Ilmu Komunikasi**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang”

Yang saya serahkan pada Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang adalah benar-benar bebas dari plagiatisme.

Apabila dikemudian hari diketemukan seluruh atau sebagian karya ilmiah terdapat indikasi plagiatisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 5 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan,

M a r i y a n t o

MOT TO

Berharaplah yang terbaik, dan usahakanlah yang terbaik. Harapan tanpa usaha, biasanya adalah perjalanan yang lama dan tak kunjung sampai

"Jangan membandingkan diri kamu dengan orang lain.
Bandingkan diri kamu dengan pribadi yang kemarin."

"Prestasi bukanlah sebuah kebetulan, dan impian tidak akan pernah menjadi kenyataan tanpa kerja keras."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Keberhasilanku kupersembahkan kepada :

1. Istri dan Anakku yang kucintai dan kubanggakan yang selama ini selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi.
2. Keluarga besarku yang telah banyak memberikan semangat untuk menyelesaikan studi ;
3. Kawan-kawan kerja, kuliah yang selama banyak membantu memberikan dukungan moril;
4. Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang ;
5. Siapa saja yang ingin mengetahui tulisan ini..

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT , karena berkat rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul :

“ Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang”.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan petunjuk semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran kepada penulis. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak / Ibu / Saudara :

1. Drs. H. Gunawan Witjaksana,M.Si selaku Ketua STIKOM Semarang yang selama ini telah memberikan ijin untuk penyusunan skripsi.
2. Drs. Samudi,M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang selama ini telah telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
3. Syamsul Huda,S.Sos,M.Si selaku Dosen Pembantu Pembimbing yang selama ini telah memberikan semangat dan dorongan hingga selesainya skripsi ini ;
4. Kepala Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang, yang selama ini telah memberikan ijin untuk lokasi / obyek penelitian..
5. Seluruh teman-teman kuliah, serta seluruh Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang;
6. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan yang ikhlas dari semua pihak akan mendapatkan imbalan yang berlipat dari Allah SWT. Dari hasil skripsi ini, Penulis menyadari banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengalaman. Atas segala hasil dan bantuan semua pihak, harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang, 5 Desember 2020

Penulis,

M a r i y a n t o

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAKSI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kerangka Pemikiran	5
E. Hipotesis	18
F. Definisi Konseptual dan Operasional	18
G. Metode Penelitian	19
BAB II DISKRIPSI OBYEK PENELITIAN	
A. Profil Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.....	25
B. Visi Dan Misi	25

C. Kedudukan Dan Susunan Organisasi	26
D. Tugas Dan Fungsi	27
E. Bidang Pertamanan Dan Permukiman	29
F. Data Kepegawaian Bidang Pertamanan Dan Permukiman Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang	35
G. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang	38
 BAB III URAIAN HASIL PENELITIAN	
A. Identitas Responden	39
B. Data Dari Variabel (X) Tentang Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.	42
C. Data Dari Variabel (Y) Tentang Semangat Kerja Pegawai	52
D. Hubungan Antar Variabel	62
 BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN	
A. Uji Hipotesis	64
B. Penyelesaian Analisis Product Moment	66
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	71
 DAFTAR PUSTAKA	 72
 LAMPIRAN :	
1. Daftar Pertanyaan	
2. Tabel Distribusi Nilai Variabel (X)	
3. Tabel Distribusi Nilai Variabel (Y)	
4. Tabel Kategorisasi	
5. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment	

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
TABEL.II.1 JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	36
TABEL.II.2 JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN	36
TABEL.II.3 JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN / RUANG.....	37
TABEL.III.1 PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	39
TABEL.III.2 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN UMUR.....	40
TABEL.III.3 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	41
TABEL.III.4 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN FREKUENSI KOMUNIKASI... ..	43
TABEL.III.5 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN ISI PESAN.....	45
TABEL.III.6 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN TEKNIK PENYAMPAIAN PESAN.....	47
TABEL.III.7 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN KREDIBILITAS PIMPINAN / KOMUNIKATOR.....	49
TABEL.III.8 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN KOMUNIKASI ANTAR PERSONA	

PIMPINAN DAN BAWAHAN.....	51
TABEL.III.9 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN KEPUASAN KERJA.....	53
TABEL.III.10 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN KERJASAMA.....	55
TABEL.III.11 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN ANTUSIAS / GAIRAH KERJA.....	57
TABEL.III.12 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN DISIPLIN.....	59
TABEL.III.13 PERSEBARAN PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI.....	61
TABEL.III.14 HUBUNGAN ANTARA VARIABEL (X) TENTANG KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN DENGAN VARIABEL (Y) TENTANG SEMANGAT KERJA PEGAWAI	62
TABEL.IV.1 HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI DI BIDANG PERTAMANAN DAN PEMAKAMAN DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA SEMARANG.....	65

ABSTRAKSI

Komunikasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi dalam menjalin hubungan antara pimpinan dan bawahan untuk kelancaran kerja suatu organisasi/ instansi. Selanjutnya pegawai/ bawahan masuk dalam suatu lembaga tentu memiliki keinginan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut antara lain pengakuan, penghargaan, fasilitas, kenyamanan dan lain sebagainya, yang semua itu setidaknya dapat dimengerti oleh pimpinan. komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang memang sangat diperlukan, sehingga hubungan yang terjadi dapat memberikan suatu bentuk komunikasi yang harmonis. Dari komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan selama ini, hasil yang diharapkan adalah munculnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya yaitu “ Apakah ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang?”. Sedangkan tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu : “Untuk Mengetahui Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang”. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu : “Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang sejumlah 33 pegawai.. Dalam hal ini untuk mendapat Sampel menggunakan *Teknik Simple Random Sampling*, sedangkan besarnya sampel dalam hal ini mengambil 0,75 % dari populasi, sehingga jumlah sampelnya ada 25 responden.

Dari teknik analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini, maka dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan penghitungan rumus statistik Analisis Product Moment dari Pearson untuk mengetahui “Uji Korelasi / Uji Keeratan Hubungan”. Berdasarkan hasil akhir penghitungannya secara statistik diketemukan hasil yaitu : $r_{xy} (r_0) = 0,654 > r_t 1\% = 0,505$, maka korelasi dinyatakan Sangat Signifikan atau hipotesis yang diajukan terbukti. Berarti “Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang “

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya lingkungan kerja adalah suatu tempat berkumpulnya orang untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Bekerja di suatu lembaga pemerintah umumnya individu yang datang dari latar belakang yang berbeda, motif yang beaneka ragam untuk bekerja pada watak dan warna yang berbeda pula. Demikian halnya yang terjadi di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang, yang selama ini terjalin komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam situasi kerjanya.

Dalam situasi tersebut disadari atau tidak, komunikasi merupakan dasar dari satu keorganisasian termasuk di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Dalam satu lembaga pemerintahan sangat besar arti sebuah proses komunikasi. Karena dari komunikasi ini, dapat timbul keharmonisan dalam lembaga yang memungkinkan individu dengan sesama rekan kerja dilembaga tersebut.

Dalam setiap organisasi juga, komunikasi sebagai artikulasi dari bagian-bagian yang merupakan suatu kesatuan fungsional, dimana bagian yang satu dengan yang lain tidak bisa dipisahkan. Jadi dapat dikatakan bila suatu organisasi mengalami disorganisasi, itu disebabkan karena pimpinan mengalami kegagalan dalam kepemimpinannya, tidak menyadari bahwa dalam salah satu faktor utama yang menyebabkan kegagalan tersebut tidak lain karena mereka tidak dapat berkomunikasi dengan baik. Dengan demikian

kepemimpinan yang efektif adalah berarti komunikasi yang efektif. Mengingat komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi sangat penting artinya bagi suatu organisasi dalam menjalin hubungan antara pimpinan dan bawahan untuk kelancaran kerja suatu organisasi/ instansi. Dalam suatu organisasi bentuk komunikasi yang terjadi sangat beragam, dari berbagai bentuk komunikasi dalam organisasi tersebut, dalam penelitian ini lebih difokuskan pada komunikasi antar persona antara pimpinan dan bawahan. Dengan pertimbangan bentuk komunikasi ini sering dilakukan dan ternyata memiliki kelebihan dibandingkan dengan bentuk komunikasi lainnya. Hal ini terjadi karena komunikasi antar persona sifatnya dialogis dan umpan baliknya dapat diketahui secara langsung.

Dalam suatu organisasi pimpinan memiliki peran yang sangat besar dalam menjalankan roda organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga untuk menjadi pimpinan setidaknya memiliki kelebihan dibandingkan dengan lainnya. Kemampuan lebih tersebut salah satunya adalah memiliki kredibilitas dihadapan bawahannya. Dengan kredibilitas tersebut tentu segala tindakan, keputusan, sikap dan perilaku dapat diterima oleh bawahan sebagai panutan dan tauladan serta mampu memberikan solusi masalah pekerjaan.

Selanjutnya pegawai/ bawahan masuk dalam suatu lembaga tentu memiliki keinginan agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan tersebut

antara lain pengakuan, penghargaan, fasilitas, kenyamanan dan lain sebagainya, yang semua itu setidaknya dapat dimengerti oleh pimpinan. Apalagi karakteristik pegawai/ bawahan sangat beragam, yang tentunya perlu memahaminya, agar dalam melaksanakan tugas sehari-hari dapat berjalan dengan baik.

Pada dasarnya komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang memang sangat diperlukan, sehingga hubungan yang terjadi dapat memberikan suatu bentuk komunikasi yang harmonis. Dengan keharmonisan hubungan tersebut pihak pimpinan dan bawahan akan dapat merumuskan dan mewujudkan cara-cara terbaik bagi pengembangan/ pencapaian hasil suatu lembaga. Dengan komunikasi tersebut bagi pimpinan akan lebih mudah dalam memberikan pesan/ informasi kepada bawahannya, demikian pula bagi bawahan akan merasa senang dengan adanya pengakuan akan ide dan gagasan dalam ikut serta mencapai tujuan suatu lembaga.

Dari komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan selama ini, hasil yang diharapkan adalah munculnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Bagi pegawai bila tidak ada semangat kerja tentu akan mempengaruhi pencapaian hasil suatu lembaga. Setidaknya dengan kedekatan hubungan antara pimpinan dan bawahan memberikan dorongan dari dalam diri pegawai akan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Namun demikian tentu faktor kerjasama antar pegawai,

lingkungan kerja, kedisiplinan juga akan mempengaruhi munculnya semangat kerja pegawai.

Semua upaya tersebut dapat diwujudkan manakala hubungan pimpinan dan bawahan selalu membawa iklim komunikasi organisasi yang menunjang pencapaian tujuan. Begitu juga yang terjadi di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang akhir-akhir ini aktivitas kerja berjalan sebagaimana mestinya, namun demikian hasilnya kurang maksimal. Hal ini kemungkinan kurangnya semangat pegawai dalam bekerja, dikarenakan komunikasi antar persona belum dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Selanjutnya dari gambaran pemaparan kenyataan di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan suatu penelitian, tentang Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.

B. Perumusan Masalah

Dalam setiap penelitian masalah merupakan suatu obyek yang akan diteliti melalui proses penelitian. Perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut ;

“Apakah ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang”

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, demikian pula dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

“Untuk mengetahui Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.”

D. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya suatu penelitian tentu membutuhkan kerangka pemikiran atau teori sebagai acuan guna memberikan arah penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam suatu organisasi yang bersifat profit maupun non profit, komunikasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam manajernen. Komunikasi adalah inti semua hubungan sosial. Apabila orang telah mengadakan hubungan tetap, maka sistem komunikasi yang mereka lakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memepererat atau mempersatukan mereka., mengurangi ketegangan atau melenyapkan persengketaaan apabila muncul.

Untuk aktivitas organisasi, komunikasi merupakan tulang punggung, sebab melalui komunikasi fungsi dan dinamika organisasi/ lembaga dapat digerakkan. Bila sebuah roda kerja organisasi tidak dapat berlangsung dengan baik, maka pada hakekatnya komunikasi organisasi tidak berlangsung efektif, sehingga fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan mengalami hambatan. Untuk lebih jelasnya berikut ini pendapat mengenai pengertian komunikasi :

“Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), atau perilaku (*behavior*), baik langsung secara lisan, maupun tidak langsung melalui media” (Onong Uchyana Effendy; 1986 ; 6).

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa komunikasi mampu dalam merubah sikap dan perilaku, dengan demikian bila komunikasi berlangsung dalam lembaga, berarti dapat digunakan untuk merubah sikap dan perilaku pegawai yang kurang aktif menjadi aktif dalam bekerja. Untuk memahami proses komunikasi pada suatu lembaga, hendaknya kita berangkat dari pemahaman tentang organisasi itu sendiri terlebih dahulu.

Organisasi ditemukan hampir pada setiap pengelompokan Yang terjadi pada lebih dari dua orang yang mempunyai tujuan sama. Organisasi terbentuk apabila terjadi pembagian pekerjaan, selanjutnya pembagian pekerjaan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi mengakibatkan adanya hubungan struktur.

(Astrid S. Susanto; 1997; 21)

Dari pendapat di atas, maka dalam setiap organisasi terdapat kerjasama antara orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan kerjasama tersebut tentunya komunikasi organisasi berjalan dengan baik. Pengertian komunikasi organisasi dapat dijelaskan dibawah ini.

- a. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri, baik internal maupun eksternal.
- b. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
- c. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan ketrampilan/ skillnya.

(Arni Muhammad,2001; 67)

Untuk mewujudkan suatu komunikasi organisasi efektif, maka peranan pimpinan sangat besar dalam menyampaikan pesan-pesan kepada bawahannya. Menurut Kartini Kartono pengertian pemimpin ditegaskan bahwa : Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. (Kartini Kartono,1983; 33). Dari pendapat tersebut, maka untuk menjadi seorang pemimpin perlu memiliki kelebihan dalam memimpin bawahannya. Demikian pula seorang pemimpin Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang merupakan pemimpin formal. Sedangkan yang dimaksud pemimpin formal dapat diketahui pendapat dibawah ini.

Pimpinan formal ialah orang yang oleh organisasi tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

(Kartini Kartono, 1983; 5)

Dengan demikian dari pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa pimpinan formal lebih banyak ditentukan oleh prosedur/ peraturan yang ada dalam suatu lembaga.

Namun demikian jalinan komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahannya tentunya memiliki tujuan yang diharapkan, seperti pendapat di bawah ini.

- a. Supaya yang kita sampaikan itu dapat dimengerti. Sebagai pejabat ataupun komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikan

- (penerima) atau bawahan dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b. Memahami orang lain. Kita sebagai pejabat atau pimpinan harus mengetahui benar aspirasi bawahan tentang apa yang diinginkan, jangan mereka menginginkan arah untuk pergi ke barat tetapi kita memberikan jalan pergi ke timur.
 - c. Supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, kita harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima oleh orang lain dengan pendekatan yang persuasif bukan memaksakan kehendak.
 - d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam, mungkin beberapa kegiatan.
- (AW. Widjaya, 1986; 10 -11)

Dari pendapat di atas, menunjukkan bahwa pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan bawahannya harapannya tentu adanya perubahan yang lebih baik dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Sedangkan komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahannya Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang lebih banyak dengan bentuk komunikasi antar persona dengan harapan terjalin hubungan yang lebih harmonis. Pengertian tentang komunikasi antar persona dapat diketahui dengan pendapat bahwa; "Komunikasi antar persona adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan. Komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam hal upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu pada saat komunikasi dilancarkan komunikator mengetahui pasti apakah komunikasinya itu positif atau negatif, berhasil atau tidak. Jika tidak ia dapat meyakinkan komunikan ketika itu juga, karena ia dapat memberi

kesempatan kepada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya". (Onong Uchyana Effendy, 1986; 9)

Dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi antar persona umpan baliknya dapat diketahui secara langsung dan sifatnya tatap muka. Sehingga suasana yang terjalin dalam komunikasi antar persona ini lebih mengarah pada bentuk yang dialogis. Hal inilah yang diharapkan pimpinan dengan bawahannya, agar masing-masing pihak saling terbuka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam suatu organisasi peranan komunikasi antar persona besar manfaatnya dalam memberikan motivasi bagi bawahan agar muncul semangat kerja yang lebih baik. Demikian juga komunikasi antar persona membantu pimpinan dan bawahan dalam mengatasi berbagai masalah baik yang menyangkut pekerjaan maupun terkait dengan masalah hubungan yang lebih manusiawi. Namun demikian untuk lebih jelasnya karakteristik tentang komunikasi antar persona dapat diketahui dari pendapat De Vito sebagai berikut :

1. Keterbukaan
Adanya kemauan untuk membuka diri, dengan menyatakan tentang keadaan diriunya sendiri yang tadinya disembunyikan.
2. Empati.
Suatu perasaan individu yang merasakan sama seperti yang dirasakan orang lain.
3. Dukungan.
Situasi keterbukaan apabila kita tahu bahwa kita berada dalam tekanan dan ketakutan.
4. Kesamaan.
Adanya kesamaan dalam tingkatan sosial, dinainis, status, nasib, perjuangan.
(Riyono Pratikto, 1987; 50)

Dari karakteristik komunikasi antar persona ternyata besar manfaatnya bagi pimpinan dalam melakukan komunikasi dengan bawahan, karena dari proses ini akan diketahui faktor keterbukaan, empati, dukungan dan kesamaan makna dalam pesan yang disampaikan.

Pesan yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan agar mudah dimengerti, diterima dan menarik untuk diikuti maka pesan tersebut harus dipersiapkan dengan baik, berkaitan dengan syarat pesan yang baik sebagaimana ditegaskan oleh Ton Kertapati sebagai berikut :

1. Pesan-pesan / ajakan-ajakan yang disampaikan kepada masyarakat / audience harus dapat menstimulir sesuatu pada sasaran.
 2. Bahwa pesan / ajakan itu tentunya harus berisi lambang-lambang atau tanda-tanda komunikasi yang sesuai dengan daya tangkap, daya serap dan daya tafsir dari sebagian besar masyarakat audience.
 3. Bahwa pesan-pesan / ajakan-ajakan harus dapat membangkitkan keperluan atau kepentingan (Needs) tertentu pada sasarannya dan kemudian menyarankan usaha-usaha atau upaya tertentu untuk pemenuhan harapannya itu.
 4. Bahwa pesan-pesan / ajak-ajakan yang menyarankan usaha/upaya hendaknya disesuaikan dengan situasi dan kondisi, dimana kelompok sasaran itu berada.
 5. Bahwa pesan-pesan / ajakan-ajakan harus dapat membangkitkan harapan-harapan tertentu dan sebagainya.
- (Ton Kertapati,1981; 36)

Selain pentingnya pesan yang sangat diperlukan, maka frekuensi komunikasi juga ikut menentukan dan mempengaruhi terhadap kelancaran dan keberhasilan komunikasi yang dilakukan. Hal ini sebagaimana yang ditegaskan oleh A.W. Widjaja, yang menyatakan bahwa : “ Komunikasi merupakan proses tanpa akhir. Ia menuntut pengulangan agar mampu mencapai sasaran. Semakin bervariasi pengulangan semakin menarik pesan tersebut. (A.W. Widjaja,1986; 158). Selanjutnya juga dikemukakan oleh

Onong Uchjana Effendi yang menegaskan : “ Informasi bila diulang berkali-kali dalam waktu yang lama, dapat menciptakan sesuatu pengertian bagi khalayak / komunikan, lebih-lebih informasi yang tidak bertentangan dan apa saja yang disampaikan kepada massa sebagai pengetahuan baru akan mendorong kearah kemajuan" (Onong Uchjana Effendi, 1986; 106)

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak informasi diharapkan para bawahan / pegawai akan menerima informasi / pesan tersebut dengan baik. Hal ini dapat diusahakan pimpinan dengan cara menciptakan komunikasi dua arah baik secara vertikal maupun horizontal. yang memberikan Dengan mengetahui, memahami dan menguasai hal – hal tersebut komunikator / pimpinan dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Mengontrol setiap kata dan kalimat yang diucapkan.
 2. Mengulangi kata-kata yang penting disertai penjelasan.
 3. Memantapkan pengucapan dengan bantuan mimik dan gerak tangan.
 4. Mengatur intonasi sebaik-baiknya.
 5. Mengatur rasio dan perasaan.
- (F. Rachmadi, 1993; 72)

Namun demikian apapun teknik komunikasi yang dilakukan tentu dengan harapan terjadi suatu keharmonisan komunikasi antara pihak komunikator dan pihak komunikan. Hal ini sebagaimana ditegaskan Astrid S. Susanto bahwa ; “Suatu komunikasi yang harmonis mencerminkan suatu situasi di mana komunikator dan komunikan mengerti satu sama lain, saling mempengaruhi dan bahwa hasil komunikasi akan memuaskan kedua belah

pihak dan kepercayaan akan ditingkatkannya melalui komunikasi yang harmonis dan integrasi akan meningkat pula”. (Astrid. S. Susanto, 1997; 124).

Dengan pendapat tersebut memberikan pemahaman bahwa pimpinan perlu menjalin komunikasi yang harmonis dengan bawahan yang dapat dilakukan dalam hubungan formal maupun informal. Kegiatan tersebut merupakan cara/ teknik yang dilakukan pimpinan dalam komunikasi dengan bawahan yang beraneka ragam latar belakang agar dapat melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar. Menurut Nelson dan Meadow dalam bukunya Jalaludin Rakhmat (1986; 150) dikatakan bahwa: “Keseringan melakukan komunikasi interpersonal di luar lingkungan pekerjaan (informal) dapat terjadi lebih membantu peningkatan hasil kerja secara maksimal atau prestasi kerja dibanding dengan komunikasi formal (dalam lingkungan pekerjaan).” (Jalaludin Rakhmat, 1986; 150)

Bentuk hubungan baik formal maupun informal sangat besar artinya bagi kesuksesan organisasi kantor. Karena komunikasi merupakan bagian hidup manusia yang dengan atau tanpa diberi kebijaksanaan tertentu akan tetap berjalan dalam mewujudkan komunikasi organisasi yang lebih baik. Bagi pimpinan yang bertindak sebagai komunikator dalam suatu instansi, maka dalam melakukan komunikasi antar persona perlu kiranya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bersikaplah empatik dan simpatik
2. Tunjukkanlah sebagai komunikator terpecaya.
3. Bertindaklah sebagai pembimbing bukan pendorong.
4. Kemukakanlah fakta dan kebenaran.
5. Bercakaplah dengan gaya mengajak bukan menyuruh.
6. Jangan bersikap super.

7. Jangan menyetengahkan hal-hal yang mengakhawatirkan.
8. Jangan mengkritik.
9. Berbicaralah secara menyakinkan.
(F. Rachmadi, 1993; 72)

Bagi pimpinan / komunikator harus selalu bersikap sebagai seorang yang bijaksana dan mengetahui situasi dan kondisi para pegawainya, walaupun bagaimana pegawai adalah juga manusia yang membutuhkan perhatian dan penghargaan. Bagi pegawai yang masuk dalam suatu lembaga / instansi tentu masing-masing mempunyai harapan bahwa ditempat mereka bekerja dapat menjadi sumber penghidupannya dan keluarga, dan ini perlu diketahui oleh seorang pimpinan.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, setidaknya komunikasi organisasi dapat dibangun untuk mewujudkan proses pengelolaan manajemen yang lebih baik. Untuk itu dalam suatu organisasi pimpinan memiliki peranan yang penting dalam membina komunikasi yang ada. Upaya tersebut dapat dilakukan dari frekuensi komunikasi, isi pesan yang disampaikan dan teknik komunikasi yang dilakukan terhadap bawahannya.

Bagi pimpinan yang bertindak sebagai komunikator dalam suatu lembaga diharapkan memiliki kemampuan lebih, disamping itu juga harus memenuhi persyaratan sebagai berikut ;

- a. Memiliki kredibilitas yang tinggi bagi komunikasinya.
 - b. Ketrampilan berkomunikasi
 - c. Mempunyai pengetahuan yang luas
 - d. Sikap yang positif terhadap bawahannya.
 - e. Memiliki daya tarik dalam arti ia memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan sikap/ penambahan pengetahuan bagi/ pada diri komunikan.
- (A. W. Widjaja, 1986; 12).

Dari pendapat tersebut, menunjukkan bahwa untuk menjadi seorang pimpinan tidaklah mudah, karena harus memiliki faktor kredibilitas/ tingkat kepercayaan pimpinan dihadapan bawahannya. Untuk faktor kredibilitas yang harus dimiliki seorang pimpinan meliputi:

- a. Kredibilitas berdasarkan Titel, yaitu seseorang mendapat kredibilitas karena dia mempunyai titel di depannya.
- b. Kredibilitas yang didapat selama berkomunikasi yaitu seseorang mendapat kredibilitas selama berkomunikasi, karena kita mendapat kesan pada lawan berbicara selama dalam pembicaraan.
- c. Kredibilitas yang didapat pada akhir komunikasi yaitu setelah selesai pembicaraan baru kita sadari bahwa kita bisa mempercayai lawan bicara
(Riyono Pratikto, 1987; 52)

Kredibilitas pimpinan tergantung dari kemampuannya dalam membentuk kepercayaan bawahan / pegawai terhadap kemampuan mengelola manajemen kerja secara baik. Sehingga bagi pimpinan diharapkan memiliki sikap yang terbuka dengan bawahannya, setidaknya iklim komunikasi dapat diwujudkan. Dengan sikap terbukanya pimpinan, maka nantinya akan dapat mewujudkan kondisi yang membantu kepemimpinannya.

Namun demikian yang perlu juga dipahami oleh pimpinan terhadap bawahannya bahwa mereka masuk kerja dalam suatu harapannya agar kebutuhan dapat terpenuhi. Kebutuhan disini tidak hanya sebatas kebutuhan materiil saja, akan tetapi juga kebutuhan secara rokhaniahnya. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi diharapkan bawahan / pegawai tumbuh semangat kerjanya yang tinggi.

Pengertian semangat kerja dapat diketahui dengan pendapat yang menyatakan bahwa : “Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. .” (Alex, S. Nitisemito, 1996; 96). Pendapat lain tentang pengertian semangat kerja dikatakan oleh Moekijat bahwa : “ Semangat Kerja (moril Kerja) adalah sikap perorangan atau sikap kelompok orang-orang terhadap pekerjaan. (Moekijat,1983; 139).

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang semangat kerjanya tinggi, maka akan menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan lebih baik. Sebenarnya istilah semangat kerja juga identik dengan moral yang baik. Sedangkan Moral berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan lembaga. Pada dasarnya tinggi atau rendahnya semangat kerja dapat diketahui melalui sikap bawahan / pegawai terhadap pelaksanaan tugas tanggung jawab suatu pekerjaan.

Unsur terpenting di dalam semangat yang tinggi adalah perasaan seseorang bahwa dia ikut mengambil bagian dalam pencapaian tujuan dasar dari kelompok di mana ia adalah sebagai anggotanya. Selanjutnya semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Absensi
2. Kerjasama
3. Kepuasan
4. Disiplin

1. Absensi

Menurut Gordon E. Wathines, “Absensi menunjukkan ketidakhadiran pekerja dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang sebab sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan

karena alasan-alasan pribadi, baik diberi wewenang atau tidak. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur dan pemberhentian bekerja”.

2. Kerjasama

Kerjasama didefinisikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari :

- a. Kesiediaan para karyawan bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya.
- c. Adanya keaktifan di dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

3. Kepuasan

Untuk mengukur kepuasan William G. Scott, mengemukakan bahwa : “Studi yang dilakukan oleh Zaternik dan kawan-kawan menunjukkan bahwa pekerja merupakan anggota kelompok yang diatur oleh peraturan keanggotaannya, menunjukkan tingkat kepuasannya yang tinggi, apabila pekerja tersebut taat pada peraturan keanggotaan dan menunjukkan kepuasan yang rendah apabila pimpinan tidak memperhatikan mereka”.

4. Disiplin

“ Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi, tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati”.

(A. Taufik,IR,1987;158-160)

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa bawahan / pegawai untuk dapat memiliki semangat kerja yang tinggi perlu ada kedisiplinan yang salah satunya dapat diwujudkan dari kehadirannya / absensi dalam bekerja. Disamping dapat melakukan kerjasama yang baik dengan kawan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena tanpa kerjasama yang baik pencapaian hasilnya kurang maksimal. Faktor lainnya adalah kedisiplinan pegawai baik dalam masuk kerja maupun penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Disamping kelebihan komunikasi antar persona yang ternyata mampu untuk memberikan semangat kerja pegawai. Namun demikian segala

upaya yang dilakukan pimpinan dalam proses komunikasi antar persona dengan bawahan akan memperoleh umpan balik yang positif manakala pihak pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Onong Uchyono Effendy sebagai berikut ;

Seorang komunikator akan berhasil dalam komunikasi, bila mampu merubah sikap, pendapat dan opini komunikan. Dan komunikan merasa bahwa ikut serta dengannya karena tertarik, dengan kata lain merasa ada kesamaan antara komunikator dengan komunikan, sehingga komunikan bersedia dan taat pada isi pesan yang dilancarkan oleh komunikator. Sedangkan sumber kepercayaan ini menyangkut dengan profesi atau keahlian yang dimiliki oleh seorang komunikator. (Onong Uchyono Effendy, 1987; 44-45)

Dari pendapat di atas menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi antar persona yang dilakukan pimpinan manakala bawahan / pegawai ada perubahan sikap dan perilakunya dari yang kurang bersemangat menjadi semangat kerjanya lebih baik. Selanjutnya dikatakan pula berkaitan dengan hubungan komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan dengan semangat kerja pegawai, maka akan diketahui tentang perubahan pada diri pegawai seperti yang dikatakan oleh David K. Berlo sebagai berikut :

1. Perubahan dalam pengetahuan audience, hal ini menyangkut perubahan kognitif sebagai contoh adalah perubahan dari tidak tahu menjadi tahu.
2. Perubahan dari sikap audience, hal ini menyangkut perubahan di bidang afektif, seperti perubahan dari tidak suka menjadi suka.
3. Perubahan dari tingkah laku audience, hal ini menyangkut perubahan di bidang psikomotorik seperti adanya minat untuk bertindak.

(C. Sarjono, 1984; 64)

Dengan adanya komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan adanya suatu perubahan pada bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dengan rasa semangat.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dalam penelitian yang nantinya untuk dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

“Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.”

F. Definisi Konsepsional Dan Operasional.

1. Definisi Konsepsional

- a. Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.

Adalah proses komunikasi antar persona atau komunikasi yang dilakukan oleh dua orang dengan bertatap muka yang memiliki kekuatan tertentu pula untuk merubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang atau kelompok.

- b. Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai.

Adalah sikap kejiwaan dan perasaan dari individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya, yang mana sikap kejiwaan dan perasaan individu tercermin adanya minat, gairah dan dorongan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sedang sikap kelompok

dicerminkan dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka di dalam setiap kerjasama.

2. Definisi Operasional

- a. Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.

Dalam hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Frekuensi komunikasi
- 2) Isi pesan
- 3) Teknik penyampaian Pesan
- 4) Kredibilitas pimpinan / komunikator

- b. Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai.

Dalam hal ini dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1). Kepuasan Kerja
- 2). Kerjasama
- 3). Antusias / Gairah Kerja
- 4). Disiplin

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian dalam hal ini adalah tipe penelitian ekplanatif dengan jenis korelasi yaitu suatu penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X tentang peranan komunikasi antar persona pimpinan dan bawahan dengan variabel Y tentang semangat kerja pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini memiliki lokasi di Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman tepatnya di jalan Pemuda No 148 Semarang. Adapun pemilihannya didasarkan atas pertimbangan dari penelitian pendahuluan, ternyata lokasi instansi dapat memberikan data yang peneliti butuhkan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Unit Analisis

Suatu penelitian tentu memiliki titik sentral yang dituju, demikian pula dalam penelitian ini unit analisisnya yaitu Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah obyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang selama ini bekerja di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang, yaitu sebanyak 33 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi penelitian. Mengingat jumlah populasi yang besar, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, maka dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengambilan sampel *Teknik Simple Random*

Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana, kepada masing-masing responden dari populasi yang ada. Adapun untuk mengetahui besarnya sampel dalam hal ini peneliti mengacu pada pendapat yang dikatakan oleh Soetrisno Hadi bahwa; “Sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak tentang berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi yang ada. Ketidak tetapan mutlak tersebut tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti”. (Soetrisno Hadi,1986 :86). Dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian 75 % dari jumlah populasi (hasil pra survey ada 33 orang pegawai), sehingga dalam penelitian ini ditetapkan jumlah sampel yang diambil sebanyak : $33 \times 0,75 = 24,75$ dibulatkan menjadi 25.

5. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu sumber data yang diambil langsung dari lapangan atau langsung dengan responden tanpa dipengaruhi pihak lain.

b. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh sebagai data pendukung berupa buku, surat kabar, monografi, arsip dan lain sebagainya.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti.

b. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan cara wawancara langsung kepada responden

c. Daftar Pertanyaan / Questioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada 40 responden.

d. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mendapatkan dari data-data pendukung berupa, buku, arsip, surat kabar dan lain sebagainya.

7. Teknik Pengolahan Data

a. Editing

Yaitu proses penyusunan kembali data yang masuk atau melakukan pengecekan bilamana masih ada kekeliruan atau kekurangan.

b. Coding

Yaitu teknik pengolahan data dengan cara pemberian kode dan klasifikasi data sesuai dengan alternatif jawaban dan nilainya seperti tersebut di bawah ini :

- Alternatif jawaban A dengan kode nilai 4
- Alternatif jawaban B dengan kode nilai 3
- Alternatif jawaban C dengan kode nilai 2
- Alternatif jawaban D dengan kode nilai 1

c. Tabulating

Yaitu teknik pengolahan data dengan cara penghitungan hasil penelitian yang ada untuk dimasukkan kedalam tabel.

8. Tehnik Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Yaitu analisis data dengan cara menginterpretasikan data dalam bentuk penggambaran atau uraian dengan alat berupa tabel-tabel frekuensi untuk mengetahui persentase dan jumlah jawaban.

b. Analisis Kuantitatif.

Yaitu analisis data berupa angka-angka dan perhitungan secara statistik, sehingga nantinya akan ditemukan hasil akhirnya. Dalam penelitian ini rumus statistik yang digunakan adalah analisis Product Moment dari Pearson. dengan maksud untuk mengetahui keeratan hubungan atau uji korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus Product Moment yaitu

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

(Sutrisno Hadi, 1986; 4)

Keterangan :

r_{xy} = Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai.

ΣX = Jumlah produk dari variabel (X): Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan bawahan.

ΣY = Jumlah produk dari variabel (Y) tentang Semangat Kerja Pegawai

ΣX^2 = Jumlah kuadrat Variabel (X)

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat Variabel (Y)

$\sum XY$ = Jumlah produk variabel () dan variabel Terikat (Y).

N = Jumlah responden

Setelah hasil akhir di ketahui, langkah selanjutnya adalah mencocokkannya dengan Tabel r Product Moment dengan N = 25, sehingga akan diketahui nilai $r_{t 1\%}$ dan $r_{t 5\%}$.

Namun demikian kedua hasil tersebut perlu dikonsultasikan dengan Kaidah Uji Hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut.:

- 1) Jika $r_o \geq r_{t 1\%}$: Korelasi dinyatakan sangat signifikan atau hipotesis penelitian diterima.
- 2) Jika $r_o \geq r_{t 5\%}$: Korelasi dinyatakan signifikan, atau hipotesis penelitian diterima.
- 3) Jika $r_o < r_{t 5\%}$: Korelasi dinyatakan tidak signifikan atau hipotesis penelitian ditolak.

BAB II

DISKRIPSI OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini akan diskripsikan obyek penelitian dengan mengambil lokasi di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang. Sebagai langkah selanjutnya perlu kiranya mengetahui situasi dan kondisi instansi tersebut. Untuk itu dalam bab ini akan diuraikan mengenai kedudukan dan susunan organisasi, dengan harapan dapat sebagai bahan acuan dalam mempelajari penelitian ini. Namun demikian karena keterbatasan peneliti, maka dalam diskripsi lokasi penelitian belum mengungkap secara mendalam tentang lokasi penelitian di instansi tersebut. Setidaknya paparan disini tidak mengurangi makna dari hasil penelitian ini, karena yang peneliti uraikan banyak berhubungan dengan penelitian ini terkait dengan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

A. Profil Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Semarang

Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Semarang adalah salah satu kelembagaan SKPD di Kota Semarang yang dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Semarang Nomor 65 Tahun 2016; tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.

B. Visi Dan Misi

1. Visi

"Semarang Kota Perdagangan dan Jasa yang Hebat Menuju Masyarakat yang Semakin Sejahtera."

2. Misi

- 1) Mewujudkan kehidupan masyarakat yang berbudaya dan berkualitas.
- 2) Mewujudkan pemerintahan yang semakin handal untuk meningkatkan pelayanan.
- 3) Mewujudkan Kota metropolitan yang dinamis dan berwawasan lingkungan.
- 4) Memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis keunggulan lokal dan membangun iklim usaha yang kondusif.

C. Kedudukan Dan Susunan Organisasi

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan permukiman.

- (1) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah
- (2) Susunan organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Semarang terdiri atas :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Subbagian Perencanaan dan Evaluasi
 - 2) Subbagian Keuangan dan Aset
 - 3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

- c. Bidang Pertamanan dan Pemakaman, terdiri dari :
 - 1) Seksi Perencanaan, Pengawasan, dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman
 - 2) Seksi Penyelenggaraan Pemakaman
 - 3) Seksi Penyelenggaraan Pertamanan
- d. Bidang Sarana, Prasarana dan Utilitas Umum, terdiri dari :
 - 1) Seksi Perencanaan dan Pengendalian PSU
 - 2) Seksi Penyelenggaraan, Pemanfaatan dan Pemeliharaan PSU
 - 3) Seksi Penyehatan Lingkungan Perumahan
- e. Bidang Permukiman, terdiri dari :
 - 1) Seksi Perencanaan dan Pengembangan Permukiman
 - 2) Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan permukiman
 - 3) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Permukiman
- f. Bidang Rumah Umum dan Rumah Swadaya, terdiri dari :
 - 1) Seksi Pendataan dan Perencanaan Rumah Umum dan Rumah Swadaya
 - 2) Seksi Penyediaan dan Pelaksanaan Rumah Umum dan Rumah Swadaya
 - 3) Seksi Pengawasan dan Pengendalian Rumah Umum dan Rumah Swadaya

D. Tugas Dan Fungsi

1. Tugas Pokok Disperkim

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman, bidang Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang sub urusan

permukiman yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah.

2. Fungsi Disperkim

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan Bidang Pertamanan dan Pemakaman, Bidang Prasaranan, Sarana dan Utilitas Umum, Bidang Permukiman, dan Bidang Rumah Umum dan Rumah Swadaya
- b. Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi misi Walikota
- c. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan Kesekretariatan, Bidang Pertamanan dan Pemakaman, Bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum, Bidang Permukiman, dan Bidang Rumah Umum dan rumah Swadaya, dan UPTD
- d. Penyelenggaraan pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya
- e. Penyelenggaraan penyusunan sasaran kerja pegawai
- f. Penyelenggaraan kerjasama Bidang Pertamanan dan Pemakaman, Bidang Prasaranan, Sarana dan Utilitas Umum, Bidang Permukiman, Bidang Rumah Umum dan Rumah Swadaya, dan UPTD
- g. Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai
- h. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pertamanan dan Pemakaman, Bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum, Bidang Permukiman, Bidang Rumah Umum dan Rumah Swadaya, dan UPTD

- i. Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program Bidang Pertamanan dan Pemakaman, Bidang Prasarana, Sarana dan Utilitas Umum, Bidang Permukiman, Bidang Rumah Umum dan Rumah Swadaya, dan UPTD
- j. Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberi oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya

E. Bidang Pertamanan dan Pemakaman

- (1) Bidang Pertamanan dan Pemakaman berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris.
- (2) Bidang Pertamanan dan Pemakaman sebagaimana dimaksud di atas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang.

a. Tugas Bidang Pertamanan dan Pemakaman

Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi tugas Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman, Seksi Penyelenggaraan Pemakaman, dan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan.

b. Fungsi Bidang Pertamanan dan Pemakaman

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Bidang Pertamanan dan Pemakaman mempunyai fungsi :

- 1. Perencanaan program, kegiatan dan anggaran
- 2. Pendistribusian tugas kepada bawahan
- 3. Pemeberian petunjuk kepada bawahan

4. Penyediaan tugas bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya
5. Pelaksanaan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai
6. Pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah lainnya dan instansi terkait
7. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebijakan di Bidang Pertamanan dan Pemakaman
8. Pelaksanaan kegiatan Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman, Seksi Penyelenggaraan Pemakaman, dan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan
9. Pelaksanaan kegiatan penyusunan dan pelayanan data dan informasi Bidang Pertamanan dan Pemakaman
10. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan di Bidang Pertamanan dan Pemakaman
11. Pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya
12. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan
13. Pelaksanaan penyusunan laporan program dan kegiatan

Untuk kelengkapan organisasi Bidang Pertamanan dan Pemakaman, terdiri atas seksi-seksi sebagai berikut:

- a. Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
- b. Seksi Penyelenggaraan Pemakaman; dan
- c. Seksi Penyelenggaraan Pertamanan.

Masing-masing Seksi sebagaimana dimaksud di atas dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman.

- 1) Kepala Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman mempunyai tugas:
 - a. Menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
 - b. Membagi tugas kepada bawahan;
 - c. Membimbing bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
 - d. Memeriksa hasil kerja bawahan;
 - e. Menyiapkan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
 - f. Menyiapkan pelaksanaan koordinasi;
 - g. Menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
 - h. Menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Pengembangan Pertamanan dan pemakaman;
 - i. Menyiapkan kegiatan sosialisasi peraturan perundang-undangan dalam penyelenggaraan pertamanan dan pemakaman;
 - j. Menyiapkan kegiatan penyusunan sistem informasi pertamanan dan pemakaman;
 - k. Menyiapkan kegiatan pengelolaan administrasi retribusi di bidang pertamanan dan pemakaman;

- l. Menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
 - m. Menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
 - n. Menyiapkan penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya;
 - o. Menyiapkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman;
 - p. Menyiapkan kegiatan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Perencanaan, Pengawasan dan Pengendalian Pertamanan dan Pemakaman; dan
 - q. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 2). Seksi Penyelenggaraan Pemakaman mempunyai tugas :
- a. Menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;
 - b. Membagi tugas kepada bawahan;
 - c. Membimbing bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
 - d. Memeriksa hasil kerja bawahan;
 - e. Menyiapkan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
 - f. Menyiapkan pelaksanaan koordinasi;

- g. Menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;
- h. Menyiapkan kegiatan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan prasarana dan sarana pemakaman dan penataan makam;
- i. Menyiapkan kegiatan pemeliharaan prasarana dan sarana pemakaman dan penataan makam;
- j. Menyiapkan kegiatan penyediaan dan pengadaan tanah untuk lokasi makam baru;
- k. Menyiapkan kegiatan pembangunan pemanfaatan dan pemeliharaan pemakaman;
- l. Menyiapkan kegiatan penerbitan perizinan di bidang pemakaman;
- m. Menyiapkan kegiatan pelayanan pemakaman jenazah;
- n. Menyiapkan kegiatan pelaksanaan pendataan dan pendaftaran ulang makam;
- o. Menyiapkan kegiatan pembinaan terhadap lembaga swasta dan yayasan sosial yang menyelenggarakan pelayanan pemakaman;
- p. Menyiapkan kegiatan penyediaan sarana dan peralatan pemakaman;
- q. Menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;
- r. Menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;
- s. Menyiapkan Penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggungjawabnya;
- t. Menyiapkan monitoring evaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;

- u. Menyiapkan kegiatan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelenggaraan Pemakaman;
- v. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Kepala Seksi Penyelenggaraan Pertamanan mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan kegiatan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Seksi Penyelenggaraan Pertamanan;
- b. Membagi tugas kepada bawahan;
- c. Membimbing bawahan dalam lingkup tanggungjawabnya;
- d. Memeriksa hasil kerja bawahan;
- e. Menyiapkan kegiatan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai;
- f. Menyiapkan pelaksanaan koordinasi;
- g. Menyiapkan kegiatan penyusunan kebijakan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan;
- h. Menyiapkan kegiatan pemeliharaan prasarana dan sarana pertamanan, turus jalan serta dekorasi kota;
- i. Menyiapkan kegiatan pemeliharaan kebersihan, keindahan dan ketertiban serta keamanan taman, penghijauan dan tanaman turus jalan serta dekorasi kota;
- j. Menyiapkan kegiatan penyediaan tanah untuk lokasi taman baru;
- k. Menyiapkan kegiatan penyusunan rekomendasi perizinan di bidang pertamanan;

- l. Menyiapkan kegiatan pembangunan prasarana dan sarana pertamanan dan penataan taman penghijauan turus jalan, serta dekorasi kota;
- m. Menyiapkan kegiatan penyusunan data dan informasi Seksi Penyelenggaraan Pertamanan;
- n. Menyiapkan kegiatan pengelolaan dan pertanggungjawaban teknis keuangan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan;
- o. Menyiapkan Penilaian kinerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya;
- p. Menyiapkan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan;
- q. Menyiapkan kegiatan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan Seksi Penyelenggaraan Pertamanan; dan
- r. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

F. Data Kepegawaian Bidang Pertamanan dan Pemakaman Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, akan disajikan keadaan pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang yang dapat diketahui sebagai berikut :

1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui keadaan pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

TABEL II.1.

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENTASE
1	LAKI – LAKI	22	66,7%
2	PEREMPUAN	11	33,3%
	JUMLAH	33	100%

Sumber : Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa ternyata pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang dilihat dari keadaan jenis kelamin pada kategori tertinggi yaitu jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 66,7% atau 22 pegawai.

2. Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui keadaan pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang berdasarkan Pendidikan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

TABEL II.2.

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	PASCA SARJANA (S.2)	3	9,1%
2	SARJANA (S.1)	17	51,5%
3	DIPLOMA III	3	9,1%
4	SLTA	10	30,3%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa ternyata pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang dilihat dari tingkat pendidikan yang menduduki kategori tertinggi pada pendidikan Sarjana (S.1) dengan persentase sebesar 51,5% atau 17 pegawai.

3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan / Ruang

Untuk mengetahui keadaan pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang berdasarkan Golongan / Ruang dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

TABEL II.3.

JUMLAH PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN / RUANG

NO	GOLONGAN / RUANG	JUMLAH	PROSENTASE
1	IV / a	1	3,03%
2	III , d	2	6,1%
3	III / c	1	3,03%
4	III / b	3	9,1%
5	III / a	1	3,03%
6	II / d	1	3,03%
7	II / c	4	12,1%
8	Outsourcing	20	60,6%
	Jumlah	33	100%

Sumber : Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan

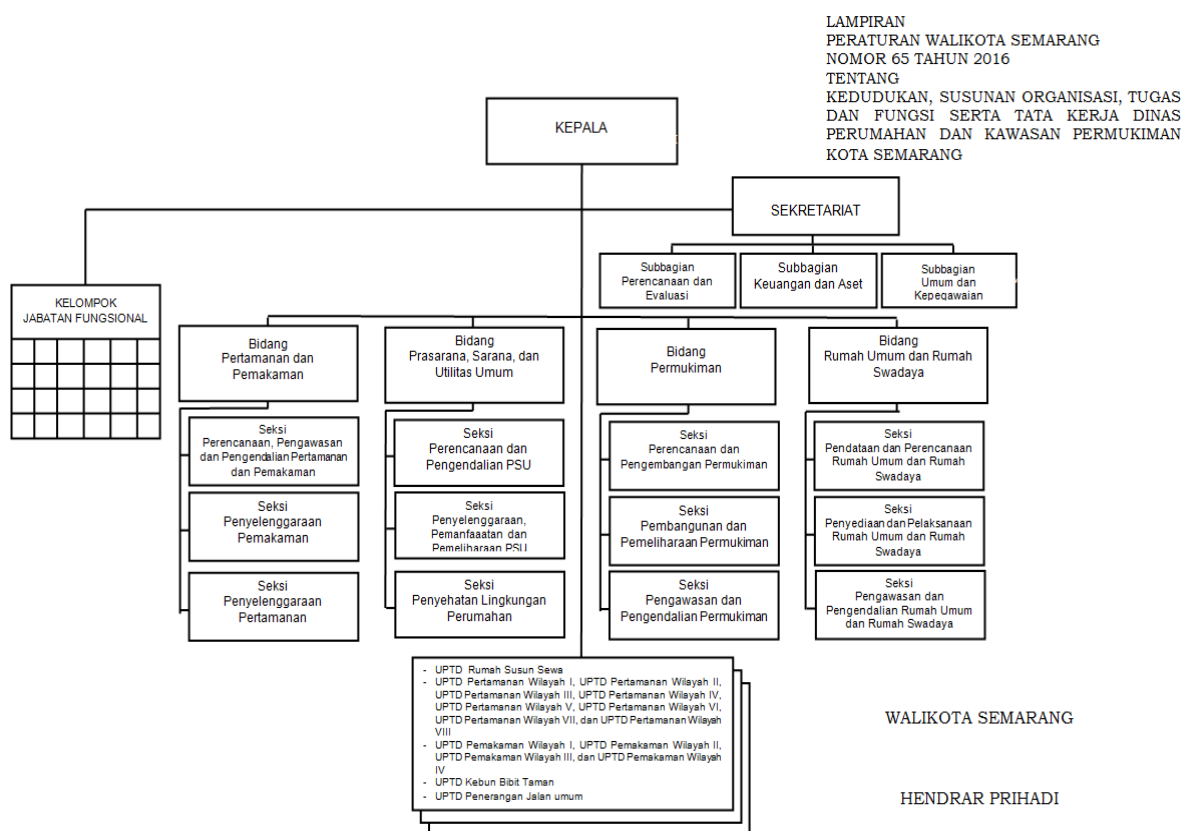
Kawasan Permukiman Kota Semarang

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa ternyata pegawai di Bidang Pertamanan dan Pemakaman pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang dilihat dari keadaan Golongan / Ruang memiliki kategori

tertinggi justru pada Outsourcing yang tidak memiliki Golongan / Ruang dengan persentase sebesar 60,6 % atau 20 pegawai.

G. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

Berikut Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang tahun 2019.



Sumber : Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang Tahun

2019

BAB III

URAIAN HASIL PENELITIAN

Untuk pembahasan data hasil penelitian disini didasarkan pada hasil jawaban dari penyebaran daftar pertanyaan kepada 25 responden penelitian. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan proses editing bilamana terdapat kekurangan atau kesalahan dalam menjawab atau mengisi daftar pertanyaan yang diberikan. Langkah selanjutnya adalah coding yakni pemberian kode pada hasil jawaban responden dengan cara memberikan skor nilai pada alternatif jawaban seperti tersusun dibawah ini.

- Untuk alternatif jawaban A dengan kode nilai 4
- Untuk alternatif jawaban B dengan kode nilai 3
- Untuk alternatif jawaban C dengan kode nilai 2
- Untuk alternatif jawaban D dengan kode nilai 1

A. Identitas Responden

Dari 25 responden yang ada dalam penelitian ini, maka akan diuraikan terlebih dahulu identitasnya sebagai berikut :

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

TABEL III.1
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PROSENTASE
1	LAKI – LAKI	15	60,00
2	PEREMPUAN	10	40,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Identitas Responden Nomor : 1

Data tersebut menunjukkan bahwa untuk identitas responden berdasarkan jenis kelamin ternyata memiliki jumlah tertinggi pada jenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 60,00% atau 15 responden. Sedangkan untuk perempuan dengan persentase sebesar 40,00% atau 10 responden.

2. Identitas Responden Berdasarkan Umur

TABEL III.2
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN UMUR

NO	UMUR	FREKUENSI	PROSENTASE
1	51 - ke atas	2	8,00
2	44 - 50	6	24,00
3	37 - 43	12	48,00
4	30 - 36	5	20,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Identitas Responden Nomor : 2

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa untuk identitas responden berdasarkan umur ternyata memiliki jumlah tertinggi pada umur 37-43 tahun dengan persentase sebesar 48,00% atau 12 responden. Sedangkan berikutnya umur 44 - 50 tahun dengan persentase sebesar 24,00% atau 6 responden, umur 30-36 tahun dengan persentase sebesar 20,00% atau 5 responden dan terendah umur 51 tahun ke atas dengan persentase sebesar 8,00% atau 2 responden.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

TABEL III. 3
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN PENDIDIKAN

NO	PENDIDIKAN	FREKUENSI	PROSENTASE
1	SLTA	8	32,00
2	SARJANA MUDA	1	4,00
3	SARJANA	15	60,00
4	PASCA SARJANA	1	4,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Identitas Responden Nomor : 3

Data di atas dapat diketahui bahwa identitas responden berdasarkan pendidikan memiliki jumlah tertinggi pada pendidikan Sarjana dengan persentase sebesar 60,00% atau 15 responden. Berikutnya pendidikan SLTA dengan persentase sebesar 32,00% atau 8 responden, pendidikan Sarjana Muda dengan persentase sebesar 4,00% atau 1 responden, dan pendidikan Pasca Sarjana dengan persentase sebesar 4,00% atau 1 responden.

B. Data Variabel (X) Tentang Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.

1. Frekuensi Komunikasi

Dari pertanyaan nomor 1, 2 dan 3 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Frekuensi Komunikasi, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

9	10	9	8	11	11	11	10	11	10
10	11	10	10	10	11	10	11	11	12
11	12	11	9	10					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan tersebut, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 8}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Frekuensi Komunikasi sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 11 – ke atas : 12 responden

- b. Kategori tinggi : 10 : 9 responden
 c. Kategori sedang : 9 : 3 responden
 d. Kategori rendah : 8 : 1 responden

Dari data diatas dapat disusun kedalam tabel sebagai berikut :

TABEL III.4
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN FREKUENSI KOMUNIKASI

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	12	48,00
2	Tinggi	9	36,00
3	Sedang	3	12,00
4	Rendah	1	4,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 1, 2 dan 3

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Frekuensi Komunikasi memiliki kategori sangat tinggi ada 12 responden atau 48,00%, kategori tinggi ada 9 responden atau 36,00 % dan kategori sedang ada 3 responden atau 12,00% serta kategori rendah ada 1 responden atau 4,00%. Dapat disimpulkan bahwa indikator Frekuensi Komunikasi memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 12 responden atau 48,00%. Dapat dikatakan bahwa selama ini pimpinan melakukan komunikasi natar persona dengan bawahan. Mendukung cara komunikasi antar persona yang dilakukan pimpinan dengan bawahan selama ini.

2. Isi Pesan

Dari pertanyaan nomor 4, 5 dan 6 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Isi Pesan, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

10	8	9	9	10	11	10	11	11	12
10	10	9	10	11	11	12	12	11	11
10	11	10	12	10					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 8}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Isi Pesan sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 11 – ke atas : 12 responden
- b. Kategori tinggi : 10 : 9 responden

- c. Kategori sedang : 9 : 3 responden
 d. Kategori rendah : 8 : 1 responden

Dari data diatas dapat disusun kedalam tabel sebagai berikut :

TABEL III.5
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN ISI PESAN

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	12	48,00
2	Tinggi	9	36,00
3	Sedang	3	12,00
4	Rendah	1	4,00
	JUMLAH	25S	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 4, 5 dan 6

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Isi Pesan memiliki kategori sangat tinggi ada 12 responden atau 48,00%, kategori tinggi ada 9 responden atau 36,00 % dan kategori sedang ada 3 responden atau 12,00% serta kategori rendah ada 1 responden atau 4,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Isi Pesan memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 12 responden atau 48,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini Isi pesan sangat jelas yang disampaikan pimpinan, bawahan memahami semua maksud pembicaraan keterangan / pengarahan yang dilakukan pimpinan. Untuk isi pesan pimpinan lebih banyak kaitannya dengan masalah pekerjaan

3. Teknik Penyampaian Pesan

Dari pertanyaan nomor 7, 8 dan 9 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Teknik Penyampaian Pesan, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

11	10	11	9	10	11	9	9	12	12
11	10	9	11	11	10	12	12	11	12
12	11	11	11	10					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 9}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Teknik Penyampaian Pesan sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 12 : 6 responden
- b. Kategori tinggi : 11 : 10 responden
- c. Kategori sedang : 10 : 5 responden

d. Kategori rendah : 9 : 4 responden

Dari data diatas dapat disusun kedalam tabel sebagai berikut :

TABEL III.6
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN TEKNIK PENYAMPAIAN PESAN

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	6	24,00
2	Tinggi	10	40,00
3	Sedang	5	20,00
4	Rendah	4	16,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 7, 8 dan 9

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Teknik Penyampaian Pesan memiliki kategori sangat tinggi ada 6 responden atau 24,00%, kategori tinggi ada 10 responden atau 40,00% dan kategori sedang ada 5 responden atau 20,00% serta kategori rendah ada 4 responden atau 16,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Teknik Penyampaian Pesan memiliki nilai tertinggi pada kategori tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 10 responden atau 40,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa teknik penyampaian pesan pimpinan selama ini memberikan kesempatan bawahan untuk menyampaikan pendapat, Juga paham dengan teknik penyampaian yang dilakukan Pimpinan terhadap bawahan.

4. Kredibilitas Pimpinan / Komunikator

Dari pertanyaan nomor 10, 11 dan 12 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Kredibilitas Pimpinan / Komunikator, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut :

10	7	8	11	10	9	8	11	10	11
11	9	10	11	11	11	11	10	11	10
11	10	10	11	9					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{11 - 7}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Kredibilitas Pimpinan / Komunikator sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 10 – ke atas : 19 responden
- b. Kategori tinggi : 9 : 3 responden

- c. Kategori sedang : 8 : 2 responden
 d. Kategori rendah : 7 : 1 responden

Dari data diatas dapat disusun kedalam tabel sebagai berikut :

TABEL III.7
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN KREDIBILITAS PIMPINAN / KOMUNIKATOR

NO	KATEGORI	FREKUANSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	19	76,00
2	Tinggi	3	12,00
3	Sedang	2	8,00
4	Rendah	1	4,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 10,11 dan 12

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Kredibilitas Pimpinan / Komunikator memiliki kategori sangat tinggi ada 19 responden atau 76,00%, kategori tinggi ada 3 responden atau 12,00% dan kategori sedang ada 2 responden atau 8,00% serta kategori rendah ada 1 responden atau 4,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Kredibilitas Pimpinan / Komunikator memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 19 responden atau 76,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini pimpinan selama ini adalah orang yang dapat dipercaya, pimpinan selama ini mampu mengatasi masalah baik urusan kantor maupun urusan bawahannya dengan baik. Serta pimpinan mampu mengemban tugasnya dengan baik.

5. Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.

Dari pertanyaan nomor **1 s/d 12** yang merupakan faktor pendukung **Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.**, maka diperoleh rangkuman persebaran nilai jawaban responden yaitu :

40	35	37	37	41	42	38	41	44	45
42	40	38	42	43	43	45	45	44	45
44	34	42	43	39					

Dari nilai yang diperoleh di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{45 - 34}{4} = \frac{11}{4} = 2,75 \text{ dibulatkan menjadi } 3.$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 3, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 43 – 45 : 10 responden
- b. Kategori tinggi : 40 – 42 : 8 responden
- c. Kategori sedang : 37 – 39 : 5 responden

d. Kategori rendah : 34 – 36 : 2 responden

Dari data tersebut dapat disusun kedalam tabel dibawah ini.

TABEL III.8
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN
BAWAHAN.

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	10	40,00
2	Tinggi	8	32,00
3	Sedang	5	20,00
4	Rendah	2	8,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 1 s/d 12

Data di atas menunjukkan bahwa Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan. memiliki kategori sangat tinggi ada 10 responden atau 40,00%, kategori tinggi ada 8 responden atau 32,00% dan kategori sedang ada 5 responden atau 20,00% serta kategori rendah ada 2 responden atau 8,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan. memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 10 responden atau 40,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini pimpinan secara rutin melakukan komunikasi antar persona dengan bawahan, isi pesannya mudah dipahami, dan teknik penyampaian pesan menarik untuk diikuti serta memiliki kepercayaan dari bawahan.

C. Data Variabel (Y) Tentang Semangat Kerja Pegawai.

1. Kepuasan Kerja

Dari pertanyaan nomor 13, 14 dan 15 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Kepuasan Kerja, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut :

11	10	9	10	12	11	9	11	10	12
12	11	10	12	11	10	9	11	9	9
12	9	12	10	12					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 9}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Kepuasan Kerja sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 12 : 7 responden
- b. Kategori tinggi : 11 : 6 responden
- c. Kategori sedang : 10 : 6 responden

d. Kategori rendah : 9 : 6 responden

Dari data diatas dapat disusun kedalam tabel di bawah ini.

TABEL III.9
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN KEPUASAN KERJA

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	7	28,00
2	Tinggi	6	24,00
3	Sedang	6	24,00
4	Rendah	6	24,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 13,14 dan 15

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Kepuasan Kerja memiliki kategori sangat tinggi ada 7 responden atau 28,00%, kategori tinggi ada 6 responden atau 24,00% dan kategori sedang ada 6 responden atau 24,00% serta kategori rendah ada 6 responden atau 24,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Kepuasan Kerja memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 7 responden atau 28,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini bawahan merasa senang dengan bidang kerja yang diperoleh dari lembaga selama ini. Juga akan bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun mengalami kritikan, kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta jarang sekali mengeluh/ kurang bersemangat dalam bekerja dengan bidang tugas selama ini

2. Kerjasama

Dari pertanyaan nomor 16, 17 dan 18 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Kerjasama, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

10	9	10	9	10	12	11	11	9	11
12	9	9	11	12	12	12	10	12	9
12	9	11	11	11					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 9}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Kerjasama sebagai berikut :

- a. Kategori sangat tinggi : 12 : 7 responden
- b. Kategori tinggi : 11 : 7 responden

- c. Kategori sedang : 10 : 4 responden
 d. Kategori rendah : 9 : 7 responden

Dari data tersebut dapat disusun kedalam tabel dibawah ini.

TABEL III.10
 PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
 BERDASARKAN KERJASAMA

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	7	28,00
2	Tinggi	7	28,00
3	Sedang	4	16,00
4	Rendah	7	28,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 16,17 dan 18

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Kerjasama memiliki kategori sangat tinggi ada 7 responden atau 28,00%, kategori tinggi ada 7 responden atau 28,00% dan kategori sedang ada 4 responden atau 16,00% serta kategori rendah ada 7 responden atau 28,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Kerjasama memiliki nilai tertinggi pada kategori tinggi dan tinggi namun demikian juga rendah dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 7 responden atau 28,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini bawahan merasa senang bekerja dengan cara bekerja sama dengan teman kerja. Juga jarang meminta imbalan setelah membantu teman kerja yang meminta bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta membantu teman kerja lainnya yang membutuhkan bantuan.

3. Antusias / Gairah Kerja

Dari pertanyaan nomor 19,20 dan 21 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Antusias / Gairah Kerja, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

11	8	10	8	11	10	9	11	10	9
10	9	10	10	10	8	12	10	11	10
9	8	10	11	10					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 8}{4} = \frac{4}{4} = 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Antusias / Gairah Kerja sebagai berikut :

- Kategori sangat tinggi : 11 – ke atas : 6 responden
- Kategori tinggi : 10 : 11 responden
- Kategori sedang : 9 : 4 responden
- Kategori rendah : 8 : 4 responden

Dari data tersebut dapat disusun kedalam tabel dibawah ini.

TABEL III.11
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN ANTUSIAS / GAIRAH KERJA

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	6	24,00
2	Tinggi	11	44,00
3	Sedang	4	16,00
4	Rendah	4	16,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 19,20 dan 21

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Antusias / Gairah Kerja memiliki kategori sangat tinggi ada 6 responden atau 24,00%, kategori tinggi ada 11 responden atau 44,00% dan kategori sedang ada 4 responden atau 16,00% serta kategori rendah ada 4 responden atau 16,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Antusias / Gairah Kerja memiliki nilai tertinggi pada kategori tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 11 responden atau 44,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini bawahan merasa senang / antusias dengan bidang kerja dan pendapatan yang diperoleh dari lembaga. Juga jarang sekali dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan merasa keberatan. Serta akan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran dalam kondisi lingkungan kerja apa adanya serta berkeinginan untuk loyal terhadap lembaga.

4. Disiplin

Dari pertanyaan nomor 22, 23 dan 24 yang merupakan faktor pendukung dari indikator Disiplin, maka diperoleh jawaban responden seperti terangkum dalam sebaran nilai sebagai berikut .:

9	10	10	9	12	10	9	10	11	11
10	12	10	12	11	12	12	10	12	10
11	9	12	12	11					

Berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{12 - 9}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 \text{ dibulatkan menjadi } 1$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 1, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari indikator tentang Disiplin sebagai berikut :

- Kategori sangat tinggi : 12 : 8 responden
- Kategori tinggi : 11 : 5 responden
- Kategori sedang : 10 : 8 responden

d. Kategori rendah : 9 : 4 responden

Dari data tersebut dapat disusun kedalam tabel di bawah ini.

TABEL III.12
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN DISIPLIN

NO	KATEGORI	FREKUANSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	8	36,00
2	Tinggi	5	20,00
3	Sedang	8	36,00
4	Rendah	4	16,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 22, 23 dan 24

Data di atas menunjukkan bahwa indikator Disiplin memiliki kategori sangat tinggi ada 8 responden atau 36,00%, kategori tinggi ada 5 responden atau 20,00% dan kategori sedang ada 8 responden atau 36,00% serta kategori rendah ada 4 responden atau 16,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator Disiplin memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dan sedang dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 8 responden atau 36,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini bawahan masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. Juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Serta selama ini mentaati peraturan yang berlaku.

5. Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai.

Dari pertanyaan nomor **13 s/d 24** yang merupakan faktor pendukung **Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai**. maka diperoleh rangkuman persebaran nilai jawaban responden yaitu :

41	37	39	36	45	43	38	43	40	43
44	41	39	45	44	42	45	41	44	38
44	35	45	44	44					

Dari nilai yang diperoleh di atas, kemudian dicari intervalnya yaitu :

$$\text{Rumus : } I = \frac{nt - nr}{K}$$

Keterangan : I : Interval

nt : Nilai tertinggi

nr : Nilai terendah

K : Kategori

$$\text{Perhitungan } I = \frac{45 - 35}{4} = \frac{10}{4} = 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 3.$$

Dapat diketahui besarnya interval adalah 3, selanjutnya menentukan kategori kelasnya. Dari susunan nilai dan besarnya interval dapat ditentukan kategori dari Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai. sebagai berikut :

- Kategori sangat tinggi : 44 – ke atas : 10 responden
- Kategori tinggi : 41 – 43 : 7 responden
- Kategori sedang : 38 – 40 : 5 responden
- Kategori rendah : 35 – 37 : 3 responden

Dari data tersebut dapat disusun kedalam tabel dibawah ini.

TABEL III.13
PERSEBARAN PROSENTASE RESPONDEN
BERDASARKAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI.

NO	KATEGORI	FREKUENSI	PROSENTASE
1	Sangat tinggi	10	40,00
2	Tinggi	7	28,00
3	Sedang	5	20,00
4	Rendah	3	12,00
	JUMLAH	25	100

Sumber : Pertanyaan nomor : 13 s/d 24

Data di atas menunjukkan bahwa Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai. memiliki kategori sangat tinggi ada 10 responden atau 40,00%, kategori tinggi ada 7 responden atau 28,00% dan kategori sedang ada 5 responden atau 20,00% serta kategori rendah ada 3 responden atau 12,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai. memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 10 responden atau 40,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini Semangat Kerja Pegawai. sangat baik, hal ini dapat diketahui dari kepuasan kerja bawahan selama ini, kerjasama bawahan dengan bawahan yang terjalin baik, dan natusias / gaitah kerja yang baik serta disiplin dengan mentaati peraturan yang berlaku.

D. Hubungan Antar Variabel.

Dari dua variabel yang ada dalam penelitian ini yakni variabel bebas dan variabel terikat perlu diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut. Adapun untuk mengetahui hubungan tersebut dengan melakukan Tabel Silang yang tersusun di bawah ini :

TABEL III. 14
HUBUNGAN ANTARA VARIABEL (X) TENTANG KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN. DENGAN VARIABEL (Y) TENTANG SEMANGAT KERJA PEGAWAI.

KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN.	SEMANGAT KERJA PEGAWAI.				JUMLAH
	SANGAT TINGGI	TINGGI	SEDANG	RENDAH	
SANGAT TINGGI	5 (20,00)	3 (12,00)	2 (8,45)	0 (0)	10 (40,26)
TINGGI	4 (16,00)	4 (16,00)	0 (0)	0 (0)	8 (36,00)
SEDANG	1 (4,00)	0 (0)	3 (12,00)	1 (4,00)	5 (20,00)
RENDAH	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (6,45)	2 (8,00)
JUMLAH	10 (40,00)	7 (28,00)	5 (20,00)	3 (12,00)	25 (100)

Sumber : Lampiran. 4

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel (X) tentang Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.dengan variabel (Y) tentang Semangat Kerja Pegawai, memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi untuk variabel (X) dan kategori sangat tinggi untuk variabel (Y)

dengan persentase sebesar 20,00% atau 5 responden. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan., maka semakin tinggi pula Semangat Kerja Pegawai.Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Pada analisis hasil penelitian ini menggunakan data dari jumlah total jawaban responden untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dilakukan penghitungan untuk diketahui hasil akhir dengan maksud untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

“Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang “

A. Uji Hipotesis

Untuk mendapatkan hasil akhir dalam analisa data, dipergunakan analisa kuantitatif yakni melalui perhitungan statistik dengan rumus Analisis Product Moment dari Pearson.

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Digunakan untuk mencari “*korelasi/ hubungan*” antar variabel atau digunakan untuk mengetahui “ *Uji Keeratan Hubungan* “. Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu disajikan berupa Tabel Kerja Uji Hipotesis sebagai berikut :

TABEL IV.1
TABEL KERJA UJI HIPOTESIS

NO	X	Y	X²	Y²	X.Y
1	40	41	1600	1681	1640
2	35	37	1225	1369	1295
3	37	39	1369	1521	1443
4	37	36	1369	1296	1332
5	41	45	1681	2025	1845
6	42	43	1764	1849	1806
7	38	38	1444	1444	1444
8	41	43	1681	1849	1763
9	44	40	1936	1600	1760
10	45	43	2025	1849	1935
11	42	44	1764	1936	1848
12	40	41	1600	1681	1640
13	38	39	1444	1521	1482
14	42	45	1764	2025	1890
15	43	44	1849	1936	1892
16	43	42	1849	1764	1806
17	45	45	2025	2025	2025
18	45	41	2025	1681	1845
19	44	44	1936	1936	1936
20	45	38	2025	1444	1710
21	44	44	1936	1936	1936
22	34	35	1156	1225	1190
23	42	45	1764	2025	1890
24	43	44	1849	1936	1892
25	39	44	1521	1936	1716
Σ	1029	1040	42601	43490	42961

Sumber : Data primer dari jawaban 31 responden melalui 24 pertanyaan

Dari hasil tabel kerja hipotesa tersebut dapat diketahui rekapitulasinya yaitu :

N : 25

$$\Sigma X : 1029$$

$$\Sigma Y : 1040$$

$$\Sigma X^2 : 42601$$

$$\Sigma Y^2 : 43490$$

$$\Sigma XY : 42961$$

B. Penyelesaian Analisis Product Moment

Dari nilai yang diperoleh diatas selanjutnya dihitung dengan rumus Product Moment dengan maksud untuk mencari “Uji Keeratan Hubungan/ Uji Korelasi” dengan hasil perhitungan dapat diketahui dibawah ini.

$$\text{Rumus : } r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right\} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\}}}$$

Penghitungan :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{42961 - \frac{(1029)(1040)}{25}}{\sqrt{\left\{ 42601 - \frac{(1029)^2}{25} \right\} \left\{ 43490 - \frac{(1040)^2}{25} \right\}}} \\ &= \frac{42961 - \frac{1070160}{25}}{\sqrt{\left\{ 42601 - \frac{1058841}{25} \right\} \left\{ 43490 - \frac{1081600}{25} \right\}}} \\ &= \frac{42961 - 42806,4}{\sqrt{\{42601 - 42353,64\} \{43490 - 43264\}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{154,6}{\sqrt{\{247,36\}\{226\}}} \\
&= \frac{154,6}{\sqrt{55903,36}} \\
&= \frac{154,6}{236,439} \\
&= 0,653868 \\
&= 0,654
\end{aligned}$$

Dari hasil penghitungan di atas selanjutnya dicocokkan dengan harga r tabel dengan $N = 25$ pada taraf signifikan 1% dan 5% sehingga diperoleh r tabel yaitu :

- Harga r_t pada taraf signifikan 1% atau $r_t 1\% = 0,505$

- Harga r_t pada taraf signifikan 5% atau $r_t 5\% = 0,396$

Kemudian harga-harga tersebut dikonsultasikan dengan Kaidah Uji Hipotesis penelitian yang memiliki ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $r_o \geq r_t 1\%$: maka korelasi dinyatakan sangat signifikan atau hipotesis penelitian diterima..
2. Jika $r_o \geq r_t 5\%$: maka korelasi dinyatakan signifikan atau hipotesis penelitian diterima
3. Jika $r_o < r_t 5\%$: maka korelasi dinyatakan tidak signifikan atau hipotesis penelitian ditolak

Sehingga bila kedua hasil di atas dengan ketentuan yang ada dihubungkan akan menemukan hasil yaitu : $r_{xy} (r_0) = 0,654 > r_{t 1\%} = 0,505$, maka korelasi dinyatakan *Sangat Signifikan* atau hipotesis yang diajukan terbukti. Berarti “Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang “

BAB V

P E N U T U P

Dalam pembahasan terakhir dari proses penelitian ini akan disajikan gambaran dari proses penelitian ini dari awal hingga akhir, maka dalam berupa kesimpulan dan saran. Berdasarkan dari hasil analisis data telah diketahui pembuktian terhadap hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Kesimpulan disini akan disajikan hasil yang diperoleh dari pengolahan data dan analisis data diharapkan sudah dapat memberikan gambaran dari hasil penelitian ini yang disusun dalam bentuk kesimpulan dibawah ini.

1. Untuk data Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.yang tersusun pada Tabel. III.8 memiliki kategori sangat tinggi ada 10 responden atau 40,00%, kategori tinggi ada 8 responden atau 32,00% dan kategori sedang ada 5 responden atau 20,00% serta kategori rendah ada 2 responden atau 8,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel (X) tentang : Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan.memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 10 responden atau 40,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini pimpinan secara rutin melakukan komunikasi antar persona dengan bawahan, isi pesannya mudah dipahami, dan teknik penyampaian pesan menarik untuk diikuti serta memiliki kepercayaan dari bawahan.

2. Untuk data Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai yang tersusun pada Tabel. III.13 memiliki kategori sangat tinggi ada 10 responden atau 40,00%, kategori tinggi ada 7 responden atau 28,00% dan kategori sedang ada 5 responden atau 20,00% serta kategori rendah ada 3 responden atau 12,00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel (Y) tentang : Semangat Kerja Pegawai. memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi dengan ditunjukkan dari jawaban responden sebanyak 10 responden atau 40,00%. Sehingga dapat dikatakan bahwa selama ini Semangat Kerja Pegawai.sangat baik, hal ini dapat diketahui dari kepuasan kerja bawahan selama ini, kerjasama bawahan dengan bawahan yang terjalin baik, dan natusias / gaitah kerja yang baik serta disiplin dengan mentaati peraturan yang berlaku.
3. Untuk mengetahui hubungan antara variabel (X) tentang Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan dengan variabel (Y) tentang Semangat Kerja Pegawai, memiliki nilai tertinggi pada kategori sangat tinggi untuk variabel (X) dan kategori sangat tinggi untuk variabel (Y) dengan persentase sebesar 20,00% atau 5 responden. Atau dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan., maka semakin tinggi pula Semangat Kerja Pegawai.Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang.
4. Berdasarkan analisis hasil penelitian dalam bentuk uji hipotesis penelitian dipergunakan perhitungan rumus statistik Analisis Product

Moment dari Pearson untuk mengetahui “Uji Korelasi / Uji Keeratan Hubungan”. Berdasarkan hasil akhir penghitungannya secara statistik ditemukan hasil yaitu : $r_{xy} (r_0) = 0,654 > r_{t 1\%} = 0,505$, maka korelasi dinyatakan Sangat Signifikan atau hipotesis yang diajukan terbukti. Berarti “Ada Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang “

B. Saran

1. Dari hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa peran Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan sangat besar bagi Semangat Kerja Pegawai, untuk itu hendaknya pimpinan terus membina hubungan tersebut untuk mencapai tujuan lembaga yang diharapkan tercapai.
2. Bilamana terjadi persoalan kerja, hendaknya Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan lebih menekankan pendekatan secara persuasif, agar pimpinan mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan bawahan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh.
3. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, hendaknya bawahan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan dengan baik, diselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hal ini sebagai cara untuk bekerja secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrid S Susanto,(1997) Komunikasi Dalam Teori dan Praktek, Bina Cipta, Bandung
- A.W. Widjaja;(1986)Komunikasi dan Hubungan Masyarakat, Bina Aksara, Jakarta
- Arni Muhammad; (2001) Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta
- Alex. S. Nitisemito; (1978) Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Sasmit Bross, Jakarta
- A.Taufik,IR, (1987).Korelasi dan Analisis Regresi Ganda, Nur Cahya.
- Bintoro Tjokroamidjojo, (1988)Pengantar Pemikiran Tentang Teori dan Strategi Pembangunan Nasional, Masagung Jakarta
- C. Sarjono; (1984) Beberapa Pendekatan Dalam Studi dan Riset Komunikasi, FISIP, UNS, Surakarta
- F. Rachmadi, (1993)Public Relations Dalam Teori dan Praktek, Gramedia, Jakarta
- Jalaluddin Rahmat (1986) Sosiologi Komunikasi Massa, Remaja Karya, Bandung.
- Joko Tri Prasetyo, (1991), Ilmu Budaya Dasar , Rineka Cipta, Surakarta
- Kartini Kartono,(1983) Pimpinan dan Kepemimpinan, Rajawali, Jakarta
- Koentjaringrat, (1981) Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Gramedia, Jakarta
- Moh. As'ad, (1987) Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta
- Moekijat, (1975) manajemen Kepegawaian Dan Hubungan-Hubungan Dalam Perusahaan, Alumni, Bandung
- Onong Uchyono Effendi, (1986) Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Remaja Karya, Bandung
- Onong Uchyono Effendi, (1986) Human Relations dan Public Relations Dalam Manajemen, Hendar Maju, Bandung
- Pariata Westra,(1976) Beberapa Masalah Di Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan (HumanRelations) ,BPA, UGM,Yogyakarta
- Riyono Pratikno, (1987) Berbagai Aspek Ilmu Komunikasi, Remaja Karya, Bandung
- Sutarto,(1977) Komunikasi Persuasif dan Partisipasi, Bina Aksara, Jakarta
- Sutrisno Hadi, (1986) Metode Research II, Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- Teguh Meinanda, (1983) Pengantar Komunikasi Dan Jurnalistik, Armico, Bandung
- Ton Kertapati, (1981) Dasar – Dasar Publisistik, Bina Aksara, Jakarta

Lampiran. 1

Hubungan Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan Dengan Semangat Kerja Pegawai Di Bidang Pertamanan Dan Pemakaman Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Semarang

DAFTAR PERTANYAAN

Daftar pertanyaan ini digunakan untuk penelitian guna penyusunan Skripsi pada Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi (STIKOM) Semarang sebagai syarat kelulusan program strata satu (S.1) Ilmu Komunikasi. Untuk memenuhi data dalam penelitian ini, agar menjawab pertanyaan sesuai dengan kenyataan yang ada. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr. berikan akan tetap dijaga kerahasiaannya dan tidak mengurangi kondite selama ini, karena hanya sebatas penyusunan tugas akhir. Dalam menjawab pertanyaan cukup memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

A. Identitas Responden

1. Nomor Urut :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :

B. Variabel (X) Tentang Komunikasi Antar Persona Pimpinan Dan Bawahan

a. Frekuensi Komunikasi.

1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah selama ini Pimpinan melakukan komunikasi antar persona dengan bawahan ?
 - a. Selalu
 - b. Seringkali
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang sekali
2. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. mendukung dengan cara komunikasi antar persona yang dilakukan pimpinan dengan bawahan selama ini ?
 - a. Sangat mendukung
 - b. Mendukung
 - c. Cukup mendukung
 - d. Kurang mendukung

3. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah komunikasi antar persona yang dilakukan pimpinan dalam acara informal dan formal ?
 - a. Selalu
 - b. Seringkali
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang sekali

b. Isi Pesan

4. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah jelas dengan isi pesan yang disampaikan pimpinan selama ini ?
 - a. Sangat jelas
 - b. Jelas
 - c. Cukup jelas
 - d. Kurang jelas
5. Dalam setiap pimpinan memberikan keterangan / pengarahan, apakah Bapak/Ibu/Sdr, dapat memahami semua maksud pembicaraan ?
 - a. Sangat paham
 - b. Paham
 - c. Cukup paham
 - d. Kurang paham
6. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah isi pesan pimpinan lebih banyak kaitannya dengan masalah pekerjaan ?
 - a. Selalu
 - b. Seringkali
 - c. Kadang - kadang
 - d. Jarang sekali

c. Teknik Penyampaian Pesan

7. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah teknik penyampaian pesan pimpinan selama ini memberikan kesempatan bawahan untuk menyampaikan pendapat ?
 - a. Selalu
 - b. Seringkali
 - c. Kadang - kadang

- d. Jarang sekali
8. Apakah Bapak/Ibu/Sdr, paham dengan teknik penyampaian yang dilakukan Pimpinan terhadap bawahan ?
- a. Sangat paham
 - b. Paham
 - c. Cukup paham
 - d. Kurang paham
9. Apakah Bapak/Ibu/Sdr tertarik dengan teknik penyampaian pesan dari pimpinan kepada bawahan selama ini ?
- a. Sangat tertarik
 - b. Tertarik
 - c. Cukup tertarik
 - d. Kurang tertarik

d. Kredibilitas Pimpinan / Komunikator

10. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah pimpinan selama ini adalah orang yang dapat dipercaya ?
- a. Sangat dapat dipercaya
 - b. Dapat dipercaya
 - c. Cukup dapat dipercaya
 - d. Kurang dapat dipercaya
11. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah pimpinan selama ini mampu mengatasi masalah baik urusan kantor maupun urusan bawahannya dengan baik ?
- a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu

12. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah pimpinan mampu mengemban tugasnya dengan baik ?
- Sangat baik
 - Baik
 - Cukup baik
 - Kurang baik

C. Variabel (Y) Tentang Semangat Kerja Pegawai

a. Kepuasan Kerja

13. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Sdr, apakah merasa senang dengan bidang kerja yang diperoleh dari lembaga selama ini ?
- Sangat senang
 - Senang
 - Cukup senang
 - Kurang senang
14. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah akan bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun mengalami kritikan, kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan ?
- Selalu
 - Seringkali
 - Kadang-kadang
 - Jarang sekali
15. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr, apakah sering mengeluh/ kurang bersemangat dalam bekerja dengan bidang tugas selama ini ?
- Jarang sekali
 - Kadang-kadang
 - Seringkali
 - Selalu

b. Kerjasama

16. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah merasa senang bekerja dengan cara bekerja sama dengan teman kerja ?

- a. Sangat senang
- b. Senang
- c. Cukup senang
- d. Kurang senang

17. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah meminta imbalan setelah membantu teman kerja yang meminta bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan ?

- a. Jarang sekali
- b. Kadang-kadang
- c. Seringkali
- d. Selalu

18. Apakah Bapak/Ibu/Sdr membantu teman kerja lainnya yang membutuhkan bantuan ?

- a. Selalu
- b. Seringkali
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang sekali

c. Antusias / Gairah Kerja

19. Apakah Bapak/Ibu/Saudara merasa senang / antusias dengan bidang kerja dan pendapatan yang diperoleh dari lembaga selama ini ?

- a. Sangat senang
- b. Senang
- c. Cukup senang
- d. Kurang senang

20. Bagaimana menurut Bapak/Ibu/Saudara, apakah dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan merasa keberatan ?
- Jarang sekali
 - Kadang-kadang
 - Seringkali
 - Selalu
21. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran dalam kondisi lingkungan kerja apa adanya serta berkeinginan untuk loyal terhadap lembaga?
- Selalu
 - Seringkali
 - Kadang - kadang
 - Jarang sekali

d. Dislipin

22. Apakah Bapak/Ibu/Saudara ,apabila masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya ?
- Selalu
 - Seringkali
 - Kadang-kadang
 - Jarang sekali
23. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan ?
- Selalu
 - Seringkali
 - Kadang-kadang
 - Jarang sekali
24. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selama ini mentaati peraturan yang berlaku ?
- Selalu
 - Seringkali
 - Kadang-kadang
 - Jarang sekali

Lampiran : 2

TABEL DISTRIBUSI NILAI

VARIABEL (X) TENTANG : KOMUNIKASI ANTAR PERSONA PIMPINAN DAN BAWAHAN.

NO	Frekuensi Komunikasi			Σ	Isi Pesan			Σ	Teknik Penyampaian Pesan			Σ	Kredibilitas Pimpianan / Komunikator			Σ	Total
	1	2	3		4	5	6		7	8	9		10	11	12		
1	3	3	3	9	2	4	4	10	3	4	4	11	2	4	4	10	40
2	4	4	2	10	3	2	2	8	4	3	3	10	2	2	3	7	35
3	3	2	4	9	3	3	3	9	4	4	3	11	3	2	2	8	37
4	2	3	3	8	3	2	4	9	3	3	3	9	4	4	3	11	37
5	4	4	3	11	3	3	4	10	2	4	4	10	2	4	4	10	41
6	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	3	11	3	3	3	9	42
7	4	3	4	11	4	2	4	10	3	3	3	9	2	3	2	8	38
8	4	3	3	10	4	4	3	11	3	2	4	9	4	4	3	11	41
9	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12	4	2	4	10	44
10	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	45
11	3	4	3	10	4	2	4	10	3	4	4	11	4	3	4	11	42
12	4	4	3	11	4	4	2	10	4	2	4	10	3	4	2	9	40
13	2	4	4	10	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	38
14	4	4	2	10	3	3	4	10	4	4	3	11	4	3	4	11	42
15	3	3	4	10	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	11	43
16	4	4	3	11	4	4	3	11	4	3	3	10	4	4	3	11	43
17	2	4	4	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	45
18	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	2	4	10	45
19	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11	44
20	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	4	2	4	10	45
21	3	4	4	11	4	2	4	10	4	4	4	12	3	4	4	11	44
22	4	4	4	12	4	3	4	11	3	4	4	11	2	4	4	10	34
23	4	3	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	3	4	3	10	42
24	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	3	11	43
25	3	4	3	10	4	4	2	10	4	2	4	10	3	2	4	9	39

Sumber : Data primer dari jawaban 25 responden dengan 12 pertanyaan

Lampiran : 3

TABEL DISTRIBUSI NILAI

VARIABEL (Y) TENTANG : SEMANGAT KERJA PEGAWAI.

NO	Kepuasan Kerja			Σ	Kerjasama			Σ	Antusias / Gairah Kerja			Σ	Disiplin			Σ	Total
	13	14	15		16	17	18		19	20	21		22	23	24		
1	4	4	3	11	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	3	9	41
2	4	2	4	10	4	3	2	9	3	3	2	8	3	4	3	10	37
3	3	3	3	9	3	3	4	10	2	4	4	10	4	2	4	10	39
4	4	2	4	10	3	3	3	9	3	3	2	8	2	3	4	9	36
5	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	3	11	4	4	4	12	45
6	4	4	3	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	2	4	10	43
7	3	2	4	9	3	4	4	11	2	4	3	9	3	2	4	9	38
8	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11	4	2	4	10	43
9	3	3	4	10	4	2	3	9	4	2	4	10	3	4	4	11	40
10	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9	4	3	4	11	43
11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10	44
12	4	4	3	11	4	3	2	9	2	3	4	9	4	4	4	12	41
13	4	2	4	10	3	3	3	9	4	2	4	10	4	4	2	10	39
14	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	4	12	45
15	3	4	4	11	4	4	4	12	3	3	4	10	4	4	3	11	44
16	2	4	4	10	4	4	4	12	3	3	2	8	4	4	4	12	42
17	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	45
18	4	3	4	11	2	4	4	10	2	4	4	10	3	3	4	10	41
19	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	44
20	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	3	4	3	10	38
21	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9	3	4	4	11	44
22	4	3	2	9	3	4	2	9	3	3	2	8	3	4	2	9	35
23	4	4	4	12	4	3	4	11	4	2	4	10	4	4	4	12	45
24	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	4	12	44
25	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	4	10	4	4	3	11	44

Sumber : Data primer dari jawaban 25 responden dengan 12 pertanyaan

Lampiran : 4

TABEL KATEGORISASI

NO	X	KATEGORI	Y	KATEGORI
1	40	Tinggi	41	Tinggi
2	35	Rendah	37	Rendah
3	37	Sedang	39	Sedang
4	37	Sedang	36	Rendah
5	41	Tinggi	45	Sangat tinggi
6	42	Tinggi	43	Tinggi
7	38	Sedang	38	Sedang
8	41	Tinggi	43	Tinggi
9	44	Sangat tinggi	40	Sedang
10	45	Sangat tinggi	43	Tinggi
11	42	Tinggi	44	Sangat tinggi
12	40	Tinggi	41	Tinggi
13	38	Sedang	39	Sedang
14	42	Tinggi	45	Sangat tinggi
15	43	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
16	43	Sangat tinggi	42	Tinggi
17	45	Sangat tinggi	45	Sangat tinggi
18	45	Sangat tinggi	41	Tinggi
19	44	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
20	45	Sangat tinggi	38	Sedang
21	44	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
22	34	Rendah	35	Rendah
23	42	Tinggi	45	Sangat tinggi
24	43	Sangat tinggi	44	Sangat tinggi
25	39	Sedang	44	Sangat tinggi

Sumber : Data primer yang diperoleh dari 25 responden melalui 24 pertanyaan

TABEL NILAI – NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,351
16	0,497	0,623	55	0,266	0,315
17	0,482	0,606	60	0,254	0,310
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,305
20	0,444	0,561	75	0,227	0,295
21	0,433	0,549	80	0,220	0,281
22	0,423	0,537	85	0,213	0,271
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,39	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081