

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)

TESIS

OLEH

**ARYA RAJA PANE
NPM. 061801064**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

(Studi Kasus pada Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)

TESIS

OLEH

**ARYA RAJA PANE
NPM. 061801064**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2010**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)

Nama : Arya Raja Pane

NPM : 061801064

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Kariono, MA

Drs. Miftahuddin, MBA

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur

Drs. Kariono, MA

Drs. Heri Kusmanto, MA

Telah diuji pada Tanggal 13 November 2010

Nama : Arya Raja Pane

NPM : 061801064



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Drs. Heri Kusmanto, MA

Sekretaris : Drs. Usman Tarigan, MS

Pembimbing I : Drs. Kariono, MA

Pembimbing II : Drs. Miftahuddin, MBA

Penguji Tamu : Drs. Burhanuddin Harahap, MA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. Judul Tesis ini adalah “Pengaruh Komunikasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)”.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis, sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

Semoga bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapat curahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT, Amien.

Medan, 8 November 2010

Penulis

ARYA RAJA PANE

DAFTAR ISI

Halaman Persetujuan	i
Halaman Pengesahan	ii
Abstrak	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	x
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kerangka Pemikiran	10
F. Hipotesis	11
BAB II Tinjauan Pustaka	12
A. Komunikasi	12
1. Definisi Komunikasi	13
2. Fungsi Komunikasi	18
3. Dasar Komunikasi	18
4. Jenis Dan Bentuk Komunikasi	19
5. Unsur-unsur Komunikasi	22
6. Proses Komunikasi	25
7. Hambatan Komunikasi Dan Cara Mengatasi Hambatan Komunikasi	28
B. Semangat Kerja	32
C. Prestasi Kerja Karyawan	42

D. Komunikasi Organisasi	45
E. Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	48
BAB III Metode Penelitian	59
A. Bentuk Penelitian	59
B. Lokasi Penelitian	59
C. Populasi Dan Sampel	59
D. Sumber Data Penelitian	59
E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	60
F. Defenisi Operasional Variabel	60
G. Teknik Analisis Data Penelitian	61
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	61
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Pengujian Hipotesis	62
BAB IV Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
A. Sejarah Ringkas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang	65
B. Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang	65
C. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang .	66
D. Jumlah Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang	67
BAB V Analisis Dan Evaluasi	69
A. Analisis Data	69
1. Analisis	69
2. Karakteristik Responden	69
B. Evaluasi Data	71
1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	71
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	75

3. Hasil Pengujian Hipotesis	81
BAB VI Kesimpulan Dan Saran	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

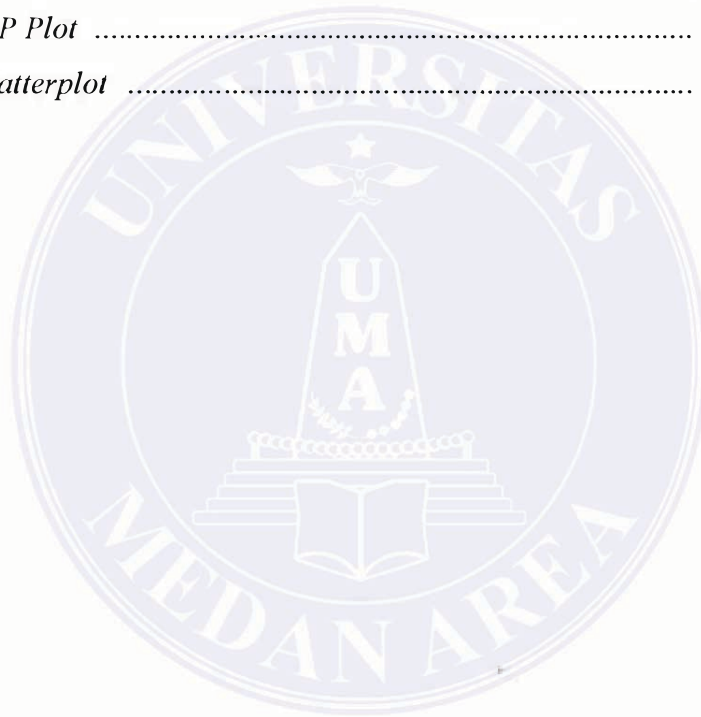


DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
3.1	Operasional Variabel	60
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
5.4	Hasil Analisis Validitas Angket Untuk Variabel Komunikasi (X1)	72
5.5	Hasil Analisis Validitas Angket Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)	72
5.6	Hasil Analisis Validitas Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)	73
5.7	Hasil Reliabilitas Untuk Variabel Komunikasi (X1)	74
5.8	Hasil Reliabilitas Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)	74
5.9	Hasil Reliabilitas Untuk Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)	74
5.10	Hasil Uji Linearitas Untuk Variabel Komunikasi (X1)	76
5.11	Hasil Uji Linearitas Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)	76
5.12	Ringkasan Hasil Analisis Linearitas Berdasarkan Tingkat Alpha	76
5.13	Hasil Uji Multikolineritas	79
5.14	Ringkasan Hasil Uji Multikolineritas	80
5.15	Hasil Uji Autokorelasi	81
5.16	<i>Coefficients</i>	82
5.17	Anova	84
5.18	<i>Model Summary</i>	85

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.1	Kerangka Pemikiran	10
2.1	Skema Proses Komunikasi	25
2.2	Diagram Partisipasi	38
2.3	Hubungan Antara Prestasi Kerja Anak Buah Dengan Kemampuan Dan Motivasi	44
4.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang	68
5.1	<i>Normal P-P Plot</i>	77
5.2	<i>Normal Scatterplot</i>	78



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Tiada hari tanpa komunikasi sepanjang detak jantung masih ada, bahkan orang yang bertapa di suatu tempat yang dianggap keramat sedang melakukan komunikasi. Bagi suatu organisasi masalah komunikasi merupakan faktor penting yang sangat perlu diperhatikan untuk menciptakan kerjasama agar tercapai suatu tujuan baik yang telah ditentukan maupun yang belum ditentukan. Pernahkah terpikir oleh kita suatu pertanyaan "Mengapa kita berkomunikasi" dilihat dari segi agama kita bisa menjawab bahwa Tuhan-lah yang telah mengajari dan yang dianugerahkan-Nya kepada kita.

Keberhasilan seseorang dalam berkomunikasi, adalah berbanding lurus dengan keberhasilannya dalam karir, ada berbagai macam alasan orang untuk berkomunikasi seperti pertanyaan yang tersebut diatas mengapa kita berkomunikasi?. Sebagian besar waktu kita dihabiskan untuk berkomunikasi, misalnya di rumah, di kantor, di masyarakat umum maupun ditempat lainnya. Dengan berkomunikasi kita menyatakan pendapat, mengajukan permohonan, meminta pertolongan, menawarkan solusi, menyampaikan instruksi, dan memberikan informasi kepada orang lain yang kita ajak berkomunikasi.

Jelaslah, komunikasi merupakan bagian yang penting dari kehidupan kita, baik kehidupan pribadi maupun kehidupan bisnis maka dalam kehidupan tidak

ada yang lebih penting dari kemampuan berkomunikasi yang efektif, komunikasi yang efektif dapat membantu dalam menyelesaikan banyak masalah serta mendatangkan banyak keuntungan bagi kita. Sebaliknya, kegagalan dalam berkomunikasi dapat berakibat fatal atau dapat menyebabkan berbagai masalah seperti: kesepakatan bisnis gagal, pertolongan tidak jadi diberikan, persahabatan putus, pekerjaan tidak jadi diperoleh, dan sebagainya.

Seperti diungkapkan diatas kegagalan dalam berkomunikasi bisa berakibat fatal atau komunikasi dapat bermakna lain apabila kita tidak dapat melakukannya dengan baik, hal ini tidak terlepas dari perbedaan budaya, perbedaan pemahaman, perbedaan struktur sosial, emosi, psikologis, dan faktor internal lainnya yang terdapat pada setiap individu. Kalau pesan/informasi itu tidak bisa dimengerti oleh orang lain maka pesan tersebut tidak bisa dikatakan sebagai komunikasi, yang secara sederhana komunikasi dikatakan sebagai suatu tindakan mengirim pesan yang dapat dipahami oleh orang lain.

Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai cara yang kompleks, namun sekarang ini dengan cepatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah merubah cara kita berkomunikasi secara drastis. Dalam organisasi menunjukkan bahwa sebagian besar dari anggota organisasi melakukan pekerjaannya dengan berkomunikasi, kehidupan seseorang akan lebih efektif apabila mempunyai kecakapan berkomunikasi yang baik dengan penguasaan teknik komunikasi yang baik dapat mempunyai nilai tambah dalam kehidupannya secara umum maupun dalam berkontribusi dirinya di tempat kerja sehingga lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aam Bastaman, SE. M.Si, 2006. Memahami Dasar-Dasar Komunikasi.
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Implementasi dalam Organisasi Publik, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arvan Pradiansyah, 1999. Sumber Daya Manusia, Pengajar FISIP Universitas Indonesia dan Konsultan SDM Daya Dimensi Indonesia.
- Astrid S. Susanto-Sunarto, 1995. Globalisasi dan Komunikasi, Jakarta : Sinar Harapan.
- _____,2008. Modul Komunikasi Yang Efektif, Jakarta : Pusdiklat Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- _____,<http://www.wikipedia.org/wiki/komunikasi> : website Komunikasi.
- Christian Siboro, 2008.<http://www.portalhr.com> : website Klinik HR Strategis.
- Christian Siboro (Gerungan, 1982). Survei pada salah satu Consulting Firm Global.
- DeVito. A. Joseph, 1997. Komunikasi Antar Manusia, Jakarta : Profesional Books.
- David I Cleland (Rustandi, 1985). Gaya Kepemimpinan.
- H. Rohajat Harun, Ir., M.Ed., Ph.D. 2008. Organisasi Komunikasi : CV. Mandar Maju.
- Harmoko, 1985. Komunikasi Sambung Rasa, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Harold Lasswell, 1960. <http://www.organisasi.org> : website Komunikasi dan Perpustakaan Online Indonesia.

Instruksi Presiden R.I. No. 6 Tahun 2001 tentang Pengembangan dan Pendayagunaan Telematika di Indonesia.

John Whitmore, 1997. *Coaching Performance*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Kartini Kartono, <http://www.wikipedia.org/wiki/motivasi> : website Motivasi.

Lestari. G, Endang dan Maliki. MA, 2003. *Komunikasi Yang Efektif*, Jakarta : LANRI.

Mulyana. Deddy, M.A, Ph.D. 2002. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Malayu S.P. Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Manullang, M, 1990. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

Moekijat, 1991. *Manajemen Personalia dan SDM*, Bandung : Mandar Maju.

Nitisemito, Alex. S, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia (edisi ketiga).

Notomiharji, 1992. *Kinerja Personil*.

Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor :
28/PER/M.KOMINFO/9/2006 tanggal 25 September 2006 tentang
Penggunaan Nama Domain go.id untuk situs Web Resmi
Pemerintah Pusat dan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor : 26 tahun 2001 tentang Penggajian Berdasarkan Peringkat dan Golongan.

Pincus, J. D, 1986. Communication Satisfaction, job Satisfaction and Job Performance, Human Communication Research.



ANGKET/QUESTIONER

Data Responden:

Nama :
Usia :
Tingkat Pendidikan :
Lama Bekerja :

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Atas kesediaan anda untuk mengisi angket ini terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Keterangan skor :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO	Komunikasi (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam hal memberikan perintah dari seorang atasan kepada bawahan, sebaiknya dijelaskan terlebih dahulu, penting atau tidak penting.					
2	Bagaimana hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan.					
3	Bagaimana hubungan komunikasi sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.					
4	Kita berkomunikasi dengan orang lain berarti kita berusaha agar apa yang disampaikan kepada orang lain menjadi miliknya.					
5	Komunikasi yang baik/efektif perlu dilakukan tindakan-tindakan, seperti mengatur arus informasi, memanfaatkan umpan balik dan mendengarkan secara baik.					
6	Suasana kerja akan terasa lebih baik jika komunikasi berlangsung dua arah dengan interaksi langsung antara atasan dan bawahan akan dapat menciptakan suasana keterbukaan.					
7	Seorang pimpinan yang baik adalah orang yang dapat menguasai komunikasi secara efektif.					
8	Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perilaku pegawai.					
9	Apakah komunikasi sosial mengandung makna proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.					
10	Alat bantuan komunikasi yang tersedia pada unit kerja Anda cukup lengkap.					
NO	Semangat Kerja (X ₂)	SS	S	KS	TS	STS
1	Bagaimana tanggapan pegawai terhadap gaji pokok yang diterima setiap bulan, apa sudah cukup untuk kebutuhan hidup keluarga Anda selama 1 bulan.					
2	Bagaimana perhatian atasan terhadap bawahan (pegawai).					
3	Seorang atasan memotivasi bawahan dengan cara memperhatikan, mengajak berunding, menciptakan suasana santai dan pemberian insentif.					
4	Kompensasi berupa insentif adalah sebagai pedoman meningkatkan semangat kerja.					
5	Bagaimana tanggapan pegawai terhadap insentif yang diterima.					
6	Libur pengganti atau cuti akan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai.					

7	Acara keakraban yang diprogramkan oleh unit kerja, apakah perlu dipertahankan.					
8	Apakah perlu ditingkatkan kegiatan olah raga yang dilaksanakan di unit kerja.					
9	Dana pensiun yang diperoleh akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.					
10	Para pegawai sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan unit kerja, diluar gaji pokok yang diterima setiap bulan.					

NO	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	SS	S	KS	TS	STS
i	Peningkatan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi dan semangat kerja.					
2	Bagaimana kerjasaman pegawai terhadap rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Bagaimana tingkat produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.					
4	Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.					
5	Kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang tinggi (<i>engaged performance</i>).					
6	Pembinaan pegawai dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier.					
7	Bagaimana tingkat disiplin pegawai dalam unit kerja.					
8	Bagaimana tingkat kehadiran (absensi) pegawai selama 1 bulan.					
9	Bagaimana kualitas hasil kerja pegawai, seperti: kerapian dan ketepatan waktu dalam bekerja.					
10	Bagaimana tingkat integrasi pegawai dalam mendukung tujuan unit kerjanya.					