

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP ETOS KERJA
(Survey pada Organisasi “Saka Bahari” Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa
Jabatan 2011-2013 dalam Merealisasikan Program Kerja)



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi

Disusun oleh:

GUNTUR SUKOCO

08730035

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : Guntur Sukoco
Nomor Induk : 08730035
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Konsentrasi : Public Relation
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah asli hasil karya/ penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/ penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta,

Juni 2013

Yang Menyatakan,



Guntur Sukoco
Guntur Sukoco
NIM. 08730035



NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Guntur Sukoco
NIM : 08730035
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
ETOS KERJA (Survey Pada Organisasi Saka Bahari
Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-
2013 Dalam Merealisasi Program Kerja)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

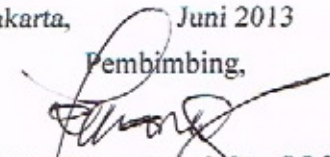
Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas pehatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, Juni 2013

Pembimbing,


Alip Kunandak, S.Sos., M.Si
NIP. 19760626 200901 1 010



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571 Yogyakarta 55281



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ **0023** /2013

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
ETOS KERJA (Survey Pada Organisasi "Saka Bahari"
Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013
Dalam Merealisasikan Program Kerja)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Guntur Sukoco
NIM : 08730035

Telah dimunaqosyahkan pada : Rabu, tanggal: 10 Juli 2013
dengan nilai : **80 (B+)**

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang


Alip Kunandar, S.Sos., M.Si
NIP. 19760626 200901 1 010

Penguji I


Drs. Bono Setyo, M.Si
NIP. 19690317 200801 1 013

Penguji II


Yani Tri Wijayanti, S.Sos., M.Si
NIP. 19800326 200801 2 010


Yogyakarta,

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN




Prof. Dr. Dudung Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat-

Nya sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini

KARYA INI KU PERSEMBAHKAN UNTUK :

*Kedua orang tuaku dan adik -
adiku.....sampai kapanpun jasmu tak kan
pernah sanggup aku balas*

♀

ALMAMATERKU FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

MOTO

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon".

Ketika satu pintu tertutup, pintu lain terbuka; namun terkadang kita melihat dan menyesali pintu tertutup tersebut terlalu lama hingga kita tidak melihat pintu lain yang telah terbuka

Janganlah sesali hal yang sudah terjadi lebih baik buatlah sesuatu yang terjadi itu menjadi lebih baik agar lebih bermanfaat

Tiada doa yg lebih indah selain doa agar skripsi ini cepat selesai

.....

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ
الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP ETOS KERJA” (Survey Pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013 Dalam Merealisasi Program Kerja) dapat diselesaikan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini saya menyadari, bahwa tanpa adanya dorongan, motivasi, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak maka penulisan skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu, saya menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yang telah berkenan memberikan bantuan, bimbingan, serta dorongan dalam proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir. Ungkapan terima kasih saya haturkan kepada :

1. Allah SWT karena telah memberikan kemampuan, kesehatan, dan kesabaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Bapak dan ibuku tercinta yang saya yakini selalu mendoakanku agar dalam penulisan skripsi ini berjalan lancar

3. Prof. Dr. Dudung Abdurahman, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga
4. Drs. H. Bono Setyo, M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Alip Kunandar M. Si selaku dosen pembimbing skripsi
6. Dra. Marfuah Sri Sanityastuti, M.si Selaku Pembimbing Akademik.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Teman-teman Keluarga Besar Saka Bahari yang telah membantu dalam penelitian ini.
9. Adik-adiku Ngudi Sukmana, Anisa Hakim, Adam Khirul Aziz, dan Riski Risdianto yang selalu memotivasi dan membantu dalam segala urusan.
10. Untuk Keluargaku Abah Koko Ramanda dan Umi Eri yang selalu menyemangati dan selalu menerimaku dengan tangan terbuka.
11. Sahabat-sahabatku Muhammad L. Wafa, Angga Bayu Latif, Yunianto Saputro, M. Burhan, Samsul A yang selalu menjadi teman curhatku.
12. Sahabat dan teman tongkrongku Ardhika Megantara, Niken Pratiwi, Andhin Septa Kartika yang telah menemani di saat aku lagi pusing dan memberikan jalan keluar.
13. Teman-Teman Korps Alumni Kapal Pemuda Nusantara, SER Indonesia, dan Pramuka Yang telah mengajarku banyak hal.
14. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

saya sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan berharap kepada peneliti yang akan datang agar meneliti topik yang sama sehingga dapat menjadi referensi dan koreksi atas skripsi ini. saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain dan pihak-pihak terkait.

Yogyakarta, Juni 2013

Peneliti,

Guntur Sukoco
NIM. 08730035



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRACTION	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Landasan Teori	10
1. Komunikasi Internal	10
a. Pengertian	10
b. Proses Komunikasi Internal	11

c. Teori Hubungan Manusia.....	13
d. Jenis Komunikasi Internal	18
2. Etos Kerja	27
a. Pengertian	27
b. Ciri – Ciri Etos Kerja	32
F. Metode Penelitian	36
1. Jenis Penelitian	36
2. Variabel Penelitian	36
3. Definisi Konseptual	37
4. Definisi Operasional	40
5. Metode Pengambilan Sampel dan Populasi	43
6. Sumber dan Instrumen Pengumpulan Data	43
7. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	45
8. Metode Analisis Data	46
9. Kerangka Berfikir	47
10. Hipotesis	48

BAB II GAMBARAN UMUM

A. Profil Satuan Karya Pramuka Bahari	49
B. Keanggotaan Satuan Karya Pramuka Bahari	50
C. Struktur Organisasi Satuan Karya Pramuka Bahari	56
D. Lambang Satuan Karya Pramuka Bahari	57
E. Kegiatan Satuan Karya Pramuka Bahari	59
F. Sejarah Pramuka	62

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian	66
B. Deskripsi Karakteristik Responden	67
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
1. Uji Validitas	68
2. Uji Relibilitas	71
D. Penyebaran Data Per Variabel	72
1. Komunikasi Internal	73
2. Etos Kerja	85
E. Uji Asumsi Dasar	92
1. Uji Normalitas	92
2. Uji Linieritas	94
F. Analisis regresi	95
G. Analisis Hubungan Komunikasi Internal dengan Etos Kerja	97

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	101
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA	104
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Variabel, Komponen, dan Indikator Komunikasi Internal	46
Tabel 2 : Variabel, Komponen, dan Indikator Etos Kerja.....	48
Tabel 3 : Jenis Kelamin	77
Tabel 4 : Uji Responden	77
Tabel 5 : Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 6 : Hasil reliabilitas variabel X	81
Tabel 7 : Hasil reliabilitas variabel Y.....	81
Tabel 8 : Pimpinan/dewan sering memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan.....	82
Tabel 9 : Pimpinan/dewan sering memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi	83
Tabel 10 : Sering terjadinya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan/dewan dan anggota	84
Tabel 11 : Anggota sering menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinan/dewan	85
Tabel 12 : Anggota sering memberikan informasi yang relevan antar bidang	86
Tabel 13 : Anggota sering koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama	87
Tabel 14 : Sesama anggota sering memberikan dukungan diantara anggota per-bidang	88

Tabel 15 : Sering terjadinya komunikasi yang terjadi antar rekan beda bidang	89
Tabel 16 : Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda	90
Tabel 17 : Anggota sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan	91
Tabel 18 : Adanya hubungan kekerabatan tanpa memandang jabatan	92
Tabel 19 : Adanya komunikasi yang berlangsung diluar jam kerja	93
Tabel 20 : Selalu terjadinya pertukaran informasi yang berjalan cepat	94
Tabel 21 : Anda selalu memberikan usulan atau inovasi baru terhadap kegiatan	95
Tabel 22 : Anda selalu hadir dalam setiap pertemuan dan latihan	96
Tabel 23 : Anda jarang melanggar aturan yang berlaku.....	96
Tabel 24 : Anda selalu tepat waktu dalam kehadiran dan mengerjakan tugas	97
Tabel 25 : Anda selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	98
Tabel 26 : Anda lebih mengutamakan kewajiban pekerjaan daripada hak anda dalam organisasi	99
Tabel 27 : Uji Normalitas KS. Z	100
Tabel 28 : Kurfa Normalitas P-P Plot	101
Tabel 29 : Uji Linieritas ANOVA Table	102
Tabel 30 : Deskripsi data.....	103
Tabel 31 : Uji kelayakan model regresi.....	103
Tabel 32 : Uji kelayakan variable independent	104

Tabel 33 : Korelasi Variable X dan Y	106
Tabel 34 : Interpretasi Korelasi Guilford	106
Tabel 35 : Koefisien Regresi Linier	107



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Model Komunikasi Vertikal	20
Gambar 2.	Moddel Komunikasi Horizontal	31
Gambar 3	Model Komunikasi Diagonal	32
Gambar 4	Struktur Organisasi Saka Bahari.....	65
Gmabar 5	Lambang Saka Bahari	67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : Curriculum Vite
- Lampiran 2** : Kuesioner
- Lampiran 3** : Rekapitulasi jawaban variabel X
- Lampiran 4** : Rekapitulasi jawaban variabel Y
- Lampiran 5** : uji validitas variable x
- Lampiran 6** : uji reliabilitas variable x
- Lampiran 7** : uji validitas variable Y
- Lampiran 8** : uji reliabilitas variable Y
- Lampiran 9** : uji normalitas
- Lampiran 10** : uji linieritas
- Lampiran 11** : uji korelasi
- Lampiran 12** : uji regresi

ABSTRACT

The study, entitled "Effect of Internal Communications Against Work Ethic (Survey On Saka Bahari Organization Kwartir Cabang City of Yogyakarta in The Elaboration Period 2011-2013)" is aimed at finding out if significant influence of internal communication with member organizations work ethic saka bahari kwartir cabang city of Yogyakarta period from 2011 to 2013.

The background research on the background by the presence of a good work ethic in this organization even though the organization is classified as a social organization, could be affected by either internal communications or by other factors. The theory used in this study include human relations theory is to explain that the relationships and interactions that occur within an organization influential in the success of the organization. The type of research used is quantitative research method used was a survey. The population is a member organizations work ethic saka bahari kwartir cabang city of Yogyakarta, amounting to 75 people.

After doing research, analysis, and discussion proved that this hypothesis has been proved that can be summed up as follows: internal communication correlation coefficient of 0.125 with a work ethic. Sig. generated at $0.286 > 0.05$, it can be concluded that the relationship between the two variables between internal communication and work ethic to have a relationship very low and not significant. This can happen because the organization under study possible is not a social organization that promotes economic organization a good performance. And by looking at the results of the calculation of the coefficient of determination (r^2) which is the amount of influence of the two variables. The coefficient of determination of internal communication is the work ethic of 0.016, which means the effect of 1.6%. And the rest influenced other factors not examined.

Keywords: Internal Communication, Human Relations Theory, Work Ethic, Social Organization, and saka bahari

ABSTRAKSI

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey Pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabaran 2011 – 2013)” ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal dengan etos kerja anggota organisasi saka bahari kwartir cabang kota yogyakarta masa jabatan 2011 – 2013.

Penelitian ini di latar belakang oleh adanya etos kerja yang baik dalam organisasi ini meskipun organisasi ini tergolong organisasi sosial, mungkinkah dipengaruhi oleh komunikasi internal yang baik atau oleh faktor lain. Teori yang digunakan dalam penelitian ini antara lain ialah teori hubungan manusia yang menjelaskan bahwa hubungan dan interaksi yang terjadi dalam organisasi berpengaruh dalam kesuksesan organisasi. Adapun jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan ialah survey. Populasi yang digunakan adalah anggota Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta yang berjumlah 75 orang.

Setelah dilakukan penelitian, analisis, dan pembahasan membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti yakni koefisien korelasi komunikasi internal sebesar 0,125 dengan etos kerja. Nilai sig. yang dihasilkan sebesar $0,286 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut antara komunikasi internal dan etos kerja memiliki hubungan yang rendah sekali dan tidak signifikan. Serta dengan melihat hasil dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) yang merupakan

besaran pengaruh kedua variabel. Koefisien determinasi komunikasi internal terhadap etos kerja adalah sebesar 0,016, yang dapat diartikan pengaruhnya sebesar 1,6%. Dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci :komunikasi internal, etos kerja, Organisasi Sosial, dan saka bahari



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi merupakan darah atau urat nadinya organisasi. komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik, berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuannya. Apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme organisasi akan terganggu.

Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar (*external communication*).

Komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan atau masalah dalam komunikasi internal tersebut disebabkan oleh adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar anggota, adanya perasaan tertekan dan

sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Ketidak harmonisan komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap etos kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif untuk merealisasikan program kerja.

Seorang anggota dalam sebuah organisasi diuntut untuk selalu meningkatkan produktivitas dalam etos kerja. Hal ini sejalan dengan Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11 tentang keunggulan orang yang berkerja keras dan berilmu pengetahuan:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا
يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعُ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا
مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۚ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya:

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: ”berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu dan apabila dikatakan:”berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Mujadalah 58:11)

Organisasi Satuan Karya Pramuka Bahari merupakan salah satu wadah pembelajaran dan pelatihan yang di bentuk oleh pramuka guna

pengembangan minat dan bakat di bidang kebaharian yang para anggotanya dikategorikan dalam usia didik yaitu antara 16 – 25 tahun. Sedangkan usia di atas 25 tahun di organisasi ini dikategorikan dalam usia dewasa dan penempatannya dalam jajaran pimpinan dan instruktur.

Organisasi ini berdiri di kwartir ranting/cabang atas kehendak dan minat yang sama dari anggota Pramuka Penegak dan Pramuka Pandega, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi wilayahnya, jadi organisasi saka bahari dapat berdiri di masing-masing daerah di seluruh Indonesia.

Meskipun di kota lain terdapat organisasi yang sama dan memiliki tujuan yang sama, tetapi organisasi Satuan Karya Pramuka Bahari Kota Yogyakarta menjadi obyek penelitian ini, hal ini disebabkan organisasi ini telah menjadi acuan penyelenggaraan terbentuknya Satuan Karya Pramuka Bahari di daerah lain.

Selain menjadi acuan penyelenggaraan terbentuknya Satuan Karya Pramuka Bahari di daerah lain, hal yang menarik dari organisasi saka bahari kota yogyakarta adalah walaupun organisasi ini tergolong organisasi sosial tetapi produktivitas atau etos kerja dalam organisasi ini sangatlah tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas didalam etos kerja sebuah organisasi adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi ini baik ke dalam dan komunikasi ke luar.

Peneliti tertarik melakukan penelitian tentang organisasi Saka Bahari Kota Yogyakarta ini, karena organisasi ini memiliki produktivitas dalam etos kerja yang sangat tinggi, padahal organisasi ini merupakan

organisasi sosial yang tidak mengedepankan profit. Apakah ini pengaruh dari komunikasi internal yang dilakukan oleh organisasi tersebut sehingga produktivitas dalam etos kerja organisasi tersebut tinggi

Berdasarkan dari permasalahan itulah untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pada organisasi sosial ini maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja” (Survey Pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013 Dalam Merealisisasi Program Kerja).**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut: ”Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pada organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta masa jabatan 2011-2013 dalam merealisasi program kerja”?

C. TUJUAN DAN KEGUNAAN

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan adalah untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pada organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat di ambil dalam penelitian ini tiga dari manfaat yang bisa diperoleh dalam penelitian ini yakni, manfaat teoritis, akademik, dan manfaat praktis

a. Manfaat Akademik

Berupa sumbangsih karya ilmiah bagi Ilmu Komunikasi khususnya mengembangkan penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang rinci tentang pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi Pramuka penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pada organisasi saka bahari kwartir cabang kota yogyakarta.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Banyak sekali penelitian terdahulu yang telah meneliti tentang komunikasi organisasi khususnya komunikasi internal. Sebagai dasar memperkuat penelitian peneliti mengambil beberapa penelitian terdahulu yang mengambil tema sejenis khususnya dalam komunikasi internal, adapun persamaan dan perbedaan dalam penelitiannya peneliti mencoba untuk mencantumkan.

Penelitian yang memiliki topik yang sama pernah dilakukan oleh Yesrin Selfianne Kadoena (2011) dengan judul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV Graha Ilmu Yogyakarta” dengan hasil penelitian keterbukaan perusahaan dalam komunikasi ke bawah sebesar 55% dan mendengarkan dalam komunikasi ke atas sebesar 65%. Keterlibatan pemimpin perusahaan yang tinggi untuk turut berperan aktif mengontrol dan bertanya pada setiap bawahannya, mengenai kesulitan-kesulitan kerja yang mereka hadapi dan adanya tanggapan positif dari bawahan untuk menyampaikan masukan-masukan serta menyampaikan permasalahan mereka. Juga adanya kegiatan makan siang bersama bagi seluruh anggota perusahaan, hal ini menyebabkan setiap anggota organisasi bisa saling berkomunikasi dengan anggota organisasi lain meskipun dari divisi kerja yang berbeda, maka disimpulkan bahwa pola komunikasi yang terjadi di CV. Graha Ilmu adalah pola komunikasi bintang.

Berdasarkan penelitian tersebut persamaan antara penelitian yang akan dilakukan ialah pengukuran komunikasi internal yaitu komunikasi ke bawah dan ke atas pada sebuah organisasi. Adapun perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian dalam komunikasi organisasi khususnya komunikasi internal tidak berhenti pada komunikasi vertikal saja (komunikasi ke bawah dan ke atas) melainkan lebih luas lagi seperti komunikasi horizontal, komunikasi diagonal dan komunikasi non verbal.

Dalam penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI) Regional 1 Bandung” skripsi oleh Pipih Muhtapiah (2010) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal dan motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI) Regional 1 Bandung yang berada dalam kategori yang cukup kuat pengaruh tersebut yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,577. Dengan hasil tersebut dinyatakan bahwa 31.02% motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi internal sedangkan sisanya 68,88% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktural organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia, dan lain-lain.

Berdasarkan penelitian tersebut perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan adalah variabel Y atau variabel dependennya dalam

penelitian ini variabel dependennya ialah motivasi kerja sedangkan yang akan diteliti oleh penelitian ini ialah etos kerja. Selain itu ialah obyek penelitian obyek penelitian yang dilakukan oleh Pipih Muhtapiah adalah Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI) regional 1 Bandung, sedangkan penelitian ini berobyek Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta. Di samping perbedaan tersebut adapun persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi internal.

Penelitian lain juga menjelaskan dalam judul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat” skripsi oleh Lita Sri Dewi (2011) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat yang berada dalam kategori cukup kuat. Pengaruh tersebut dinyatakan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0.67. secara umum berdasarkan variabel X terdapat variabel Y sebesar 45,83%, nilai tersebut diperoleh melalui uji koefisien determinasi (KD)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lita Sri Dewi penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ialah obyek penelitian obyek penelitian yang dilakukan oleh Lita Sri Dewi adalah Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat, sedangkan penelitian ini berobyek Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota

Yogyakarta. Di samping perbedaan tersebut adapun persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi internal.

E. LANDASAN TEORI

1. Teori Hubungan Manusia

Teori ini diperkenalkan pada tahun 1930-an yang dipelopori oleh Barnard 1938, Mayo 1933, Roethlisberger dan Dickson 1939. Terkenal dengan percobaan-percobaan Hawthorne, di mana hubungan manusiawi menggambarkan manajer bertemu atau berinteraksi dengan bawahan. Bila moral atau efisiensi kerja memburuk maka hubungan manusiawi dalam organisasi juga akan buruk.

Pada permulaannya studi Hawthorne ini hanya berlangsung selama 3 tahun, yang dimulai tahun 1924. Studi ini mempelajari efek perubahan cahaya/penerangan pada waktu bekerja terhadap kemampuan kerja pekerja. Orang yang mengadakan eksperimen mengharapkan daya menambahkan cahaya pada keadaan tertentu pekerja mempunyai kemampuan kerja yang maksimum. Diharapkan penambahan cahaya/penerangan di tempat-tempat pekerjaan akan menambah daya produksi pekerja. Akan tetapi tanpa diharapkan mereka menemukan bahwa pengurangan cahaya pada tempat kerja menunjukkan penambahan daya produksi pekerja. Bahkan pada

kelompok kontrol di mana penerangan dijaga pada taraf tertentu daya produksi bertambah.

Hasil penelitian ini meragukan peneliti. Bagaimana semua kondisi cahaya yang berbeda dapat mempengaruhi pekerja dalam cara yang sama? Akhirnya peneliti membuat hipotesis bahwa penambahan yang konsisten dalam produksi pekerja tidaklah berhubungan dengan penambahan tingkat cahaya, tetapi disebabkan oleh kenyataan bahwa pekerja yang sedang diteliti bereaksi bila diperhatikan oleh si peneliti. Penelitian yang peneliti berikan mempengaruhi pekerja dalam menyempurnakan performannya. Orang cenderung berespons dalam cara yang sengaja bila mereka tahu bahwa sedang diperhatikan. Pekerja yang sedang diteliti merasa bahwa mereka istimewa karena itu mereka dipilih untuk diobservasi. Mereka bereaksi dalam perlakuan yang khusus dengan bekerja lebih keras dari biasa. Ini salah studi pertama yang mengidentifikasi faktor sosial sebagai suatu pengaruh yang penting terhadap daya produksi pekerja.

Eksperimen berikutnya dimulai tahun 1928 yang dirancang untuk menyelidiki efek perasaan pekerja tentang diri mereka, pekerjaannya, dan penampilan mereka pada kerja kelompok. Studi ini menggunakan interviu secara tidak langsung dengan pekerja dan yang ditanya membagi perasaannya tentang diri mereka dan pekerjaannya. Mereka juga didorong untuk membuat kelompok dalam mendiskusikan masalah-masalah yang ada hubungannya dengan organisasi. Pekerja

umumnya menyenangkan interviu itu yang membantu mereka merasa positif terhadap organisasi, mereka merasa lebih baik dengan pekerjaan mereka, dan menyelesaikan masalah mereka.

Dua kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang berkembang dan studi Hawthorne tersebut sering disebut Efek Hawthorne (*The Hawthorne Effect*): (1) Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka. (2) Produktivitas dan etos kerja dapat meningkat apabila para pegawai Mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lainnya. Mayo tahun 1945 menulis suatu ulasan mengenai minat para spesialis komunikasi terhadap analisis organisasi, yang menjelaskan tentang hubungan komunikasi dengan produktivitas.

Penelitian ini juga memberikan tiga implikasi kunci yang dapat menjadi dasar pengembangan teori hubungan manusia, sebagai suatu perspektif alternative dari komunikasi organisasi. Ketiga implikasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut (Muhammad, 2008:42-43):

- a) Pengaruh peneliti kepada produksi pekerja dalam penelitian cahaya, mulai menunjukkan pengaruh komunikasi manusia terhadap tingkah laku organisasi. Implikasi bahwa pekerja dipengaruhi melalui komunikasi, menjadi bagian yang amat penting pada bidang komunikasi organisasi. Teori klasik hanya menganggap komunikasi hanya perlu bagi supervisor untuk mengkomunikasikan apa yang harus dikerjakan oleh bawahan.

- b) Pengaruh positif dari interviu kepada pekerja mengarahkan kepada identifikasi mengenai komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan dan dari pekerja kepada supervisor sebagai aktivitas organisasi yang berguna. Sebelumnya teori klasik telah menekankan pada komunikasi *downward* atau komunikasi yang datang dari atasan ke bawahan, sebagai suatu saluran dalam komunikasi organisasi. Ingat bahwa penekanan teori klasik pada otoritas, kontrol, dan pengarahan tingkah laku pekerja, semuanya melalui komunikasi ke bawah.
- c) Penemuan norma-norma sosial bagi pekerja mengarahkan identifikasi mengenai adanya pengaruh *channel* informal dari komunikasi para anggota organisasi. Pada mulanya teori klasik hanya memberikan penekanan pada pentingnya komunikasi formal melalui garis komando dalam organisasi. Teori hubungan manusia mulai melihat pada komunikasi informal melalui garis sosial dari komunikasi organisasi.

Dalam penelitian ini, menunjukan bahwa hubungan dan interaksi di antara para anggota kelompok organisasi, jauh lebih berpengaruh bagi kesuksesan organisasi ketimbang aspek lainnya. Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi

yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya dalam pekerjaan.

2. Teori Komunikasi Organisasi

Teori komunikasi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Wick mengenai pengorganisasian. Dalam teori ini mendeskripsikan tentang konsep organisasi, ciri-ciri pengorganisasian, proses pengorganisasian, dan sifat organisasi atau manusia dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan konsep organisasi, Weick mengatakan dalam Abdulla Masmuh (2010:180) bahwa “kata organisasi adalah kata benda, kata ini juga merupakan suatu mitos. Jika kita mencari organisasi, kita tidak akan menemukannya. Yang akan kita temukan adalah sejumlah peristiwa yang terjalin bersama-sama, yang berlangsung dalam kawasan nyata; urutan-urutan peristiwa tersebut, jalur-jalurnya, dan pengatur-pengaturan temponya, merupakan bentuk-bentuk yang seringkali kita nyatakan secara tidak tepat bila kita membicarakan organisasi ...”

Mempelajari organisasi adalah mempelajari perilaku pengorganisasian, dan inti perilaku tersebut adalah komunikasi. Organisasi berbicara agar menjadi tahu, pembicaraan merupakan intelegensi dan kemampuan penyesuaian organisasi. Weick mengatakan bahwa “mengelola makna adalah memandang organisasi sebagai himpunan prosedur untuk berdebat dan menafsirkan.” Selanjutnya Weick mengatakan bahwa “pembicaraan mengenai ‘suatu

realitas' hanyalah suatu cara yang digunakan orang untuk mencoba memaknai makna dari sekumpulan pengalaman yang mereka jalani”.

Teori Weick tentang pengorganisasian mempunyai arti penting dalam bidang komunikasi karena ia menggunakan komunikasi sebagai basis pengorganisasian manusia dan memberikan dasar logika untuk memahami bagaimana orang berorganisasi. Menurutnya, kegiatan-kegiatan pengorganisasian memenuhi fungsi pengurangan ketidakpastian dari informasi yang diterima dari lingkungan atau wilayah sekeliling. Ia menggunakan istilah ketidakjelasan untuk mengatakan ketidakpastian, atau keruwetan, kerancuan, dan kurangnya *predictability*. Semua informasi dari lingkungan sedikit banyak sifatnya tidak jelas, dan aktivitas-aktivitas pengorganisasian dirancang untuk mengurangi ketidakpastian atau ketidakjelasan.

Weick memandang pengorganisasian sebagai proses *evolutioner* yang bersandar pada sebuah rangkaian tiga proses:
penentuan (*enachment*) → seleksi (*selection*) →
penyimpanan (*retention*)

Penentuan adalah pendefinisian situasi, atau mengumpulkan informasi yang tidak jelas dari luar. Ini merupakan perhatian pada rangsangan dan pengakuan bahwa ada ketidakjelasan. *Seleksi*, proses ini memungkinkan kelompok untuk menerima aspek-aspek tertentu dan menolak aspek-aspek lainnya dari informasi. Ini mempersempit bidang, dengan menghilangkan alternatif-alternatif yang tidak ingin

dihadapi oleh organisasi. Proses ini akan menghilangkan lebih banyak ketidakjelasan dari informasi awal. *Penyimpanan* yaitu proses menyimpan aspek-aspek tertentu yang akan digunakan pada masa mendatang. Informasi yang dipertahankan diintegrasikan ke dalam kumpulan informasi yang sudah ada yang menjadi dasar bagi beroperasinya organisasinya.

3. Komunikasi Internal

a. Pengertian

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antara sesama bawahan.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang berada dalam organisasi, yang terlihat oleh adanya struktur organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah Toha (2002:186) bahwa untuk membedakan komunikasi organisasi dengan komunikasi diluar organisasi adalah struktur hierarki yang merupakan karakteristik setiap organisasi.

Lawrence D. Brennan dalam efendy (2004:122) mengemukakan bahwa komunikasi interen adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dari satu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan struktur yang

husus (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)".

Dapat disimpulkan bahwa dari pendapat dan pernyataan di atas bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan, baik itu berupa pikiran, ide/gagasan, perintah, keputusan maupun kebijakan dari seseorang pimpinan ke bawah maupun sesama bawahan yang efektivitasnya dapat dilihat dari ketepatan penggunaan media, tercapainya tujuan, adanya umpan balik serta kejelasan isi pesan tersebut sehingga pesan tersebut dapat diterima dengan efektif dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

b. Proses Komunikasi Internal

Proses komunikasi yang terjadi di dalam keseluruhan level dari organisasi atau komunikasi internal dikembangkan berdasarkan 2 proses yakni proses *formal* dan *informal*. Emmy F.G dan Yoyon B.I (1997:30-31) mengemukakan bahwa proses formal adalah proses berdasarkan hierarki struktur organisasi. Proses ini dapat melalui saluran-saluran vertikal (dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas) dan saluran horizontal. Proses informal adalah proses yang berkembang tanpa aturan dan arah yang jelas serta tidak terstruktur sebagaimana halnya proses formal. proses ini dapat berbentuk jalur –jalur hubungan

kekerabatan, pola silaturahmi, kabar angin, gossip, atau dari mulut ke mulut (*grapevine*).

Proses komunikasi formal dapat disebut juga sebagai saluran perintah dan tanggung jawab, karena melalui saluran itulah pimpinan memberikan perintah dan bawahan menyampaikan laporan pertanggungjawabannya. Proses komunikasi formal bersifat resmi karena tertuang dalam aturan dan prosedur, oleh karena itu proses komunikasi formal hanya dapat dijumpai pada organisasi formal. Komunikasi formal menyangkut susunan tingkahlaku organisasi, pembagian departemen, maupun tanggungjawab tertentu, posisi jabatan dan distribusi pekerjaan yang ditetapkan bagi anggota organisasi yang berbeda.

Proses komunikasi informal bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hubungan yang bersifat pribadi, kemanusiaan dan social, kadang berisi pesan, informasi atau masalah yang berkaitan dengan organisasi. Dalam bentuk yang nyata komunikasi informal dapat berupa obrolan ringan maupun pertemuan–pertemuan tidak resmi yang dilaksanakan pada saat tidak resmi seperti istirahat, saat rekreasi, maupun sepulang beraktivitas seperti bekerja maupun sekolah.

Proses komunikasi informal bagaimanapun juga adalah bagian penting dari aliran komunikasi organisasi. Adapun maksud dari komunikasi informal ini adalah:

- 1) Pemuasan kebutuhan-kebutuhan manusiawi, seperti berkumpul dengan orang lain.
- 2) Perlawanan terhadap pengaruh—pengaruh yang monoton atau membosankan.
- 3) Pemenuhan keinginan untuk mempengaruhi orang lain.
- 4) Pelayanan sebagai sumber informasi hubungan pekerjaan yang tidak disediakan saluran komunikasi formal.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi (*internal communication*) terutama dalam upaya penyampaian pesan ide, gagasan serta informasi lebih baik berupa perintah, larangan, pelimpahan wewenang, pemberian intruksi, nasihat, kebijakan, tindakan pendisiplinan, program kerja dan sebagainya harus diusahakan berjalan dengan efektif.

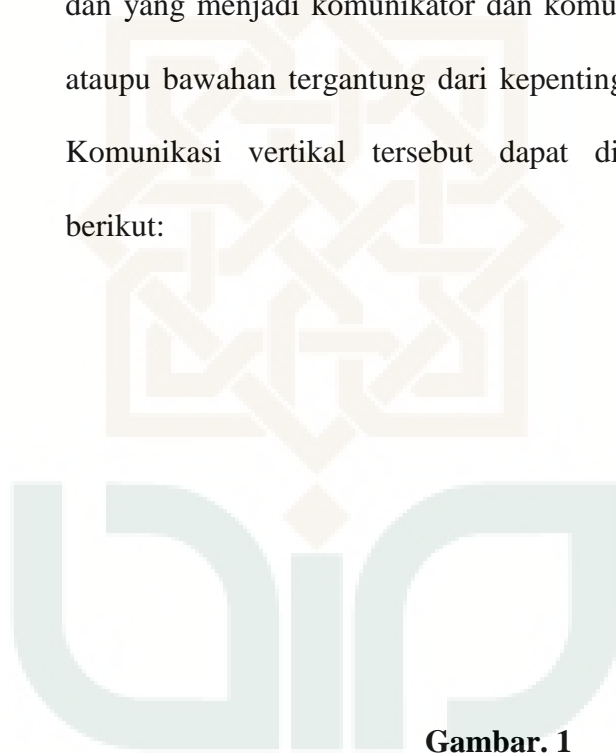
c. Jenis-jenis Komunikasi Internal

Komunikasi internal terdiri menjadi 3 (tiga) dimensi yaitu:

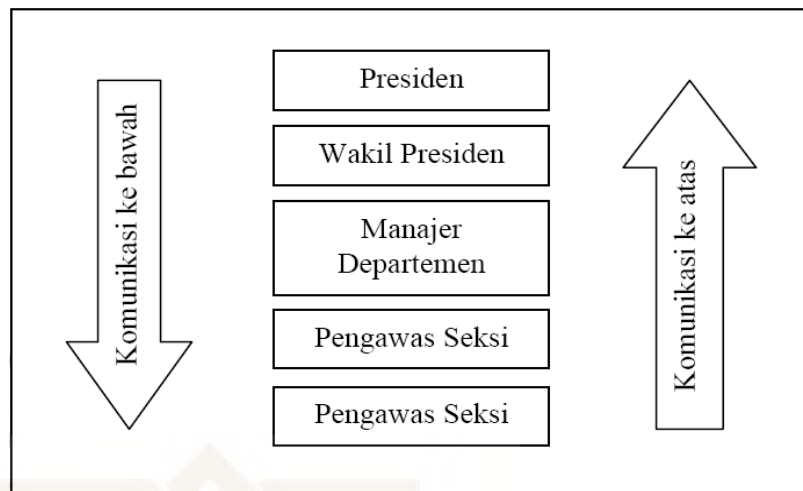
1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai dengan rantai perintah. Effendi (2004:103) mengemukakan komunikasi vertikal yaitu komunikasi yang terjadi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*) adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik (*two ways traffic communication*).

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal terjadi dalam bentuk komunikasi dari atasan kepada bawahan. Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan intruksi, petunjuk, dan informasi kepada bawahannya. Baik dari atasan kepada bawahannya (*downward communication*) maupun antara bawahan kepada atasannya (*upward communication*) dan yang menjadi komunikator dan komunikan bisa pimpinan ataupun bawahan tergantung dari kepentingan masing-masing. Komunikasi vertikal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar. 1
Model Komunikasi Vertikal



Sumber: Kenneth N. Wexlyt dan Gary A.Y. (1992:78)

Dibawah ini di jelaskan mengenai komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) maupun antara bawahan kepada atasannya (*upward communication*):

a) Downward Communication

Komunikasi ke bawah mengalir dari pengelola tingkat atas ke level bawah dalam hierarki organisasi. Komunikasi ini adalah tipe dasar dari komunikasi formal. kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, perintah, pertanyaan, dan kebijakan umum.

Davis (Pace & Faules, 2001:184) mengemukakan komunikasi ke bawah dalam organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan berotorisasi tinggi kepada pejabat yang berotorisasi yang lebih rendah. Biasanya kita

beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada pegawai namun, dalam organisasi kebanyakan berhubungan pada kelompok manajemen.

Abizar (1998:185) mengemukakan mengenai fungsi komunikasi ke bawah, di antaranya:

- (1) Ia mengirim perintah ke bawah secara hierarki.
- (2) Ia memberi anggota-anggota organisasi informasi dengan tugas-tugas.
- (3) Ia memberikan anggota-anggota organisasi review tentang pelaksanaan tugas.
- (4) Ia mengindoktrinasi anggota-anggota organisasi untuk mengetahui dan menginternalisasi tujuan-tujuan organisasi.

Perintah biasanya menjadi lebih terperinci dan spesifik bagaimana yang di tafsirkan masing-masing manajer jenjang menengah dalam hierarki kekuasaan. Pertemuan tatap muka, telepon, serta memo tertulis atau pengarahan-pengarahan yang paling sering digunakan dalam komunikasi ke bawah.

Peran pemimpin sangat penting di mana pemimpin di sini sebagai seorang yang memberikan intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, informasi, penjelasan dan saran kepada bawahan. Dalam menyampaikan pesan pimpinan

hendaknya dapat menentukan metode yang sesuai baik melalui tulisan maupun lisan.

Dengan demikian seorang pemimpin menyampaikan pesan dituntut untuk dapat menentukan metode apa yang sesuai dengan pesan yang hendak disampaikan, sebab apabila metode penyampaian pesan yang digunakan tidak tepat, maka akan terjadi kesalahpahaman sehingga isi/maksud pesan tersebut tidak akan tersampaikan dengan baik.

b. Upward Communication

Komunikasi ke atas dalam organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan) dalam hierarki organisasi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan (*feedback*) berupa saran atau pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembauran.

Hariman (Pace & Faules, 2001:190) mengemukakan bahwa komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi

masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaannya dan dengan organisasinya.

Komunikasi ke atas ini penting dalam organisasi karena selain menyampaikan informasi hasil pekerjaan, komunikasi ke atas juga dapat menumbuhkan apresiasi dan loyalitas dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi.

Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah mensuplai informasi pada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini menyangkup laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen di atas.

Saluran dari bawah ke atas, bergerak dari pekerja level bawah ke personil tingkat atas. Emmy F. G & Yoyon B. I (1997:36) mengungkapkan bahwa Komunikasi ke atas digunakan untuk mengecek apakah pesan-pesan yang disampaikan pihak atasan tersebut diterima, dimengerti dan dilaksanakan. Wujudnya dapat berbentuk:

(1) Usulan, harapan, dan aspirasi yang diinginkan bawahan.

- (2) Pernyataan sikap dukungan atau mosi tidak percaya atas kebijakan atasan.
- (3) Kritik atau hasil penilaian bawahan terhadap hasil usaha organisasi.
- (4) Informasi-informasi formal hasil survey dan laporan yang diwajibkan kepada bawahan.

Peran pimpinan dengan bawahan dalam komunikasi vertikal sama pentingnya, karena dengan adanya komunikasi dua arah ini dapat menimbulkan suasana keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan yang akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Pesan yang mengalir diarahkan menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik, dan saling memberikan informasi.

Komunikasi horizontal ini dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi berfungsi. Bawahan diharapkan memberikan informasinya tentang prestasinya dan praktek serta kebijakan organisasi.

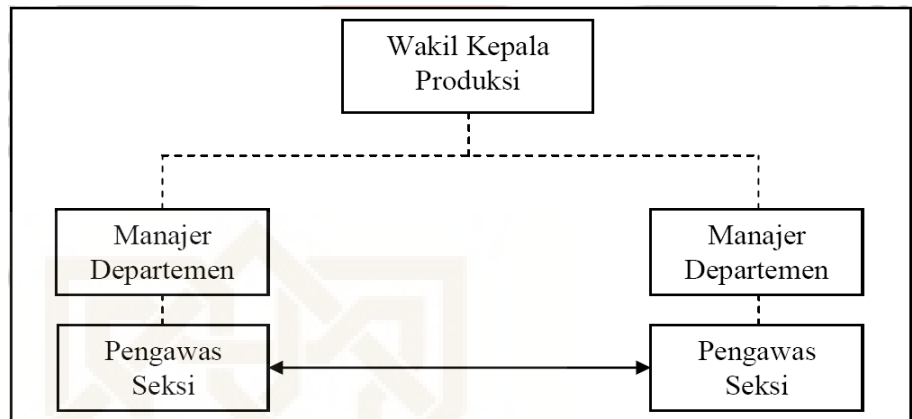
Miftah Thoha (2002:108) berpendapat bahwa Komunikasi horizontal yakni pengiriman dan penerimaan berita atau informasi yang dilakukan antara berbagai pejabat yang mempunyai kedudukan yang sama. Tujuan komunikasi ini untuk koordinasi komunikasi yang berdimensi horizontal, sebagian dapat dilakukan tertulis dan sebagian lagi lisan.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Selain untuk membantu koordinasi kegiatan-kegiatan, komunikasi ini juga untuk menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

Pada dasarnya sasaran komunikasi horizontal ini bersifat tukar menukar informasi yang sangat penting artinya dalam pemecahan masalah yang dihadapi, penumpukan dan pembinaan kerja yang terpadu, menghindari cara berfikir dan cara kerja yang terkotak-kotak yang tidak mengingat bahwa setiap satuan kerja dalam organisasi hanya merupakan suatu sub sistem dalam rangka suatu yang total sistem. Untuk lebih

jelasnya mengenai komunikasi horizontal lihatlah gambar sebagai berikut:

Gambar. 2
Model Komunikasi Horizontal



Sumber: Kenneth N. Wexley dan Gary A. Y (1992:80)

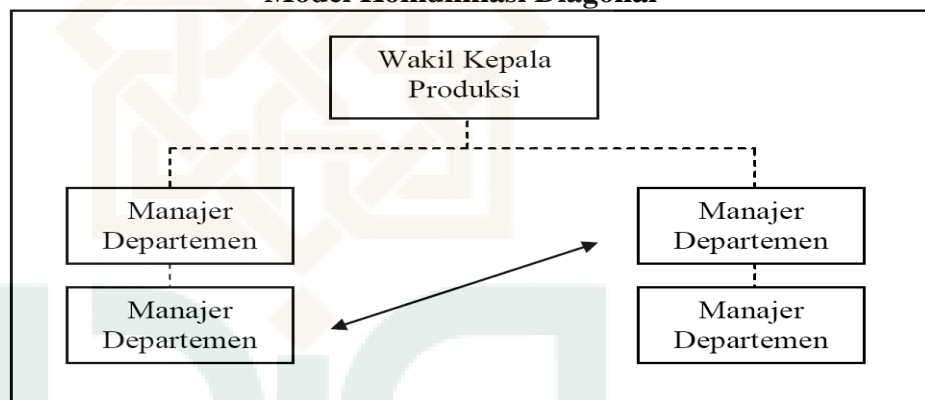
Dalam Komunikasi horizontal ini, Komunikasi terjadi secara teratur diantara pekerja yang bekerja sama sebagai satu tim, diantara anggota dari kelompok kerja yang berbeda dengan ketergantungan pekerjaan, antara anggota departemen-departemen fungsional yang terpisah, dan antara personalia dengan staf. Pola komunikasi horizontal ini bertautan erat dengan arus pekerjaan dalam organisasi.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen dengan staf. Hubungan-hubungan antara

personalia dengan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda pula. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini cenderung menyimpang dari jalur birokrasi dan sifatnya tidak formal. Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai keluhan yang disebabkan oleh kurang memuaskannya informasi yang diperoleh langsung dari atasan. Mengenai komunikasi diagonal ini, dapat dilihat lebih jelas pada gambar:

Gambar. 3
Model Komunikasi Diagonal



Sumber: Kenneth N. Wexley dan Gary A. Y (1992:80)

4. ETOS KERJA

a. Pengertian

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being*

menerapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000:25).

Etos kerja terdiri atas dua kata etos dan kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Pada *Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition*, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika. Menurut Toto Tasmara (2002:24) kerja adalah:

- 1) Aktivitas dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.
- 2) Apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karenanya terkadang di dalamnya suatu yang gairah semangat untuk mengarahkan seluruh potensi

yang dialaminya apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat.

Kerja sebagai kehormatan, dan karenanya kita wajib menjaga kehormatan itu dengan menampilkan kinerja yang unggul (*excellent performance*). Kehormatan itu berakar pada kualitas dan keunggulan. Misalnya, Singapura, meskipun negeri kecil dari segi ukuran, tetapi tinggi dari segi mutu birokrasi, nyaris bebas KKN (Korupsi Koalisi dan Nepotisme), dan unggul di bidang SDM dan pelayanan sehingga memperoleh status terhormat dalam percaturan bangsa-bangsa.

Menurut Geertz dalam Uswathun Khasanah (2004:8), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Menurut Kamus Webster, etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi (*guiding beliefs of person, group or institution*).

Etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon tersebut menjadi kebiasaan atau karakter diri seseorang atau kelompok maupun organisasi.

Menurut Toto Tasmara (2002:25) etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Menurut Uswatun Khasanah (2004:20-22) Cara Menumbuhkan

Etos Kerja:

1) Menumbuhkan sikap optimis:

- Mengembangkan semangat dalam diri
- Peliharalah sikap optimis yang telah dipunyai
- Motivasi diri untuk bekerja lebih maju

2) Jadilah diri anda sendiri:

- Lepaskan impian
- Raihlah cita-cita yang anda harapkan

3) Jangan buang waktu dengan bermimpi:

- Jangan takut untuk gagal
- Merubah kegagalan menjadi sukses

4) Kerja dan waktu:

- Menghargai waktu (tidak akan pernah ada pengulangan waktu)
- Jangan cepat merasa puas

5) Konsentrasi diri pada pekerjaan:

- Latihan berkonsentrasi
- Perlunya istirahat
- Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan

Menurut Siregar (2000:24) aspek kecerdasan yang perlu dibina dalam diri untuk meningkatkan etos kerja:

1) *Kesadaran*. Keadaan mengerti akan pekerjaan.

- 2) *Semangat*. Keinginan untuk bekerja
- 3) *Kemauan*. Apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) *Komitmen*. Perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja)
- 5) *Inisiatif*. Usaha mula-mula, prakarsa dalam perusahaan
- 6) *Produktif*. Banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan.
- 7) *Peningkatan*. Proses, cara meningkatkan usaha, kegiatan dalam bekerja.
- 8) *Wawasan*. Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

b. Ciri – Ciri Etos Kerja

Merujuk pada Toto Tasmara (2002:72-144) ciri-ciri etos kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, merupakan suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan atau kebahagiaan spiritual. Kerja keras dan keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan, sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit namun akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya. Menurut Sondang P. Siagian (2002:10) masalah peningkatan

produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Kerja keras merupakan suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan spiritual. Kerja keras dan keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan, sebab sejarah telah banyak membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pahit namun pada akhirnya dapat keluar dengan berbagai inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

- 2) Produktivitas yaitu upaya meningkatkan kemampuan setiap waktu, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Seseorang yang mempunyai produktivitas yang tinggi, dirinya merasa dikejar oleh “utang” yang harus segera dibayar apabila kehidupannya tanpa makna, apalagi tidak produktif. Menurut Sondang P. Siagian (2002:10) masalah peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang

faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja.

- 3) Kedisiplinan, kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh dengan rasa tanggung jawab dalam memenuhi kewajibannya. Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Ketepatan waktu dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan diterima. Berkaitan dengan etos kerja dan waktu kita akan dikatakan sebagai pekerja dengan etos kerja yang baik (Uswatun Khasanah, 2004:119).
- 4) Efektivitas dan efisiensi, yaitu pencapaian hasil yang setinggi-tingginya dan penilaian terhadap tujuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dihubungkan dengan pendayagunaan sumber daya. Dengan penghayatan ini, tumbuhlah sikap konsekuen dalam bentuk perilaku yang mengarah pada cara kerja yang efektif dan efisien. Sedangkan masih menurut Sondang P. Siagian (2002:1-2) secara sederhana prinsip efisien dan efektivitas pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja yang diperlukan guna menjalankan roda

organisasi selalu terbatas, padahal tujuan yang akan dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

- 5) Rasa bangga terhadap profesi yang ditandai dengan memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, memiliki penguasaan ilmu yang kuat dan memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat terhadap pekerjaan.
- 6) Loyalitas yaitu komitmen terhadap lembaga dan melaksanakan tugas serta kewajiban. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya itu.
- 7) Orientasi pada kesejahteraan berkenaan dengan jaminan hari tua, kesehatan, keselamatan kerja dan kompetensi. Etos kerja pribadi erat kaitanya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya.
- 8) Orientasi pada karir yaitu mengembangkan profesi secara berkesinambungan. Seperti ilmu tanaman “siapa yang menanam, dia yang memanen” Mohamad Surya (2003:162). Begitulah cara berfikir seorang pribadi yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Dia harus menanam sesuatu yang sudah ia rencanakan, kapan dan apa hasil yang akan ia peroleh dari

upaya menabur benih tersebut. Orientasi kerja juga termasuk kedalam unsur sikap ini, seperti orientasi terhadap hasil tambah, orientas, orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Dapat dibayangkan bahwa semua orang harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan bahwa mereka dapat memotivasi orang lain. Mereka adalah pemimpin dan mereka harus percaya sepenuhnya pada sasaran yang mereka promosikan dan harus percaya sepenuhnya pada sasaran yang mereka promosikan dan harus dapat meyakinkan orang lain akan hal tersebut. (Takashi Osada, 2004:180).

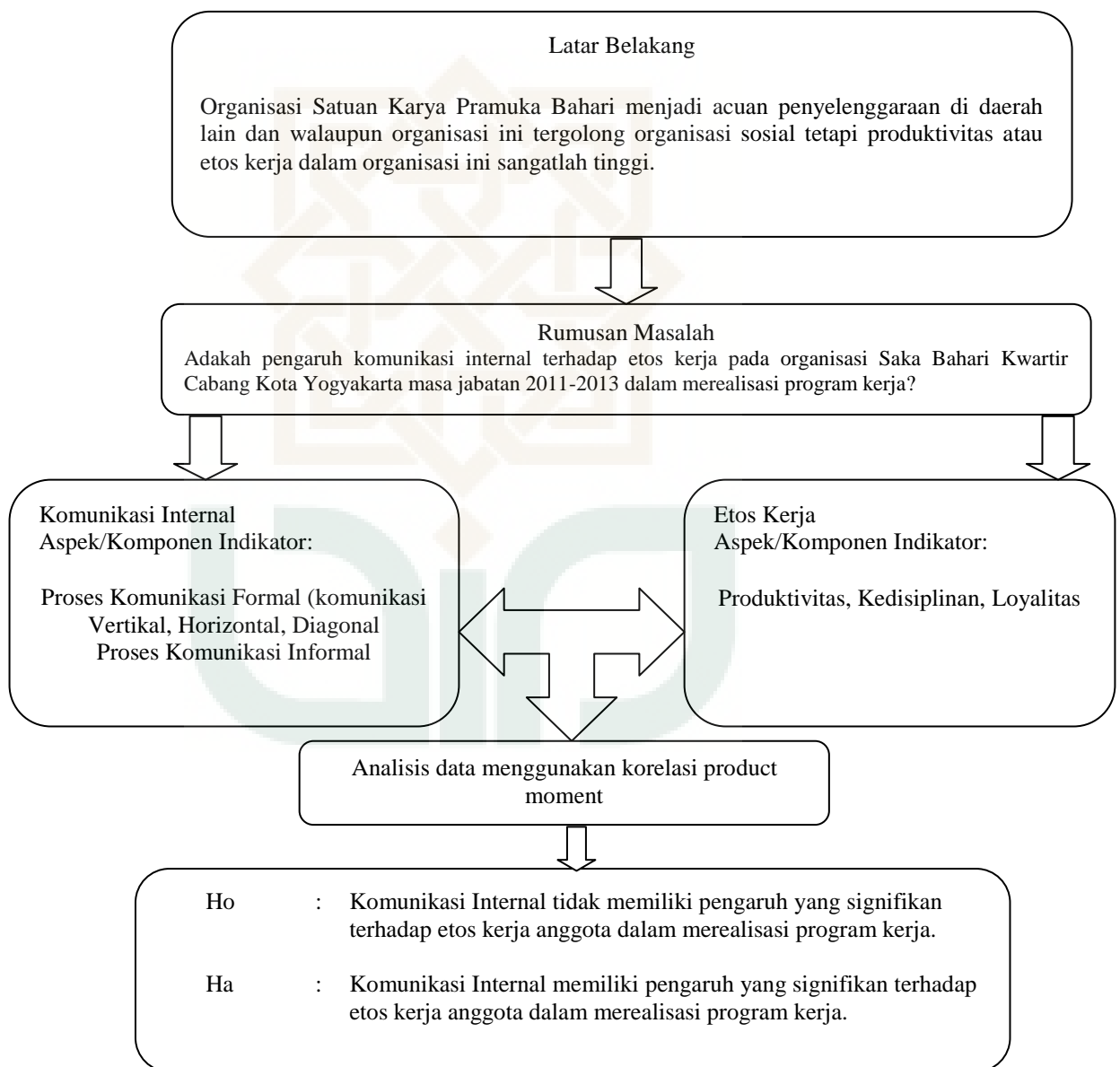
F. KERANGKA PENELITIAN

Komunikasi dalam sebuah organisasi khususnya dan umumnya merupakan hal terpenting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Dalam organisasi sering juga terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar anggota, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan organisasi pun sulit untuk dicapai.

Sebuah komunikasi juga dapat berdampak dalam etos kerja anggota organisasi. Sehingga mengakibatkan tidak berjalannya program

kerja dan mengakibatkan terhentinya produktivitas dari organisasi tersebut. Dalam hal ini peneliti ingin mengukur sejauh mana pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja di dalam Organisasi Satuan Karya Pramuka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta.

Gambar. 4
Alur Kerangka Berfikir Peneliti



Sumber : Olahan peneliti

G. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pendapat atau pernyataan yang belum tentu kebenarannya, masih harus diuji lebih dulu dan karenanya bersifat sementara atau dugaan awal.(Kriyantono, 2007 : 28) Berdasarkan pengertian di atas maka hipotesis yang di ajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- Ho :Komunikasi internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja anggota dalam merealisasi program kerja.
- Ha :Komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja anggota dalam merealisasi program kerja

H. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Periset lebih mementingkan aspek keleluasaan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, periset dituntut bersikap objektif dan memisahkan diri dari data. Artinya periset tidak boleh membuat batasan konsep maupun alat ukur data sekehendak hatinya sendiri. (Kriyantono, 2006:57)\

2. Variabel penelitian

Menurut Hatch dan Farhady variabel penelitian dapat diartikan sebagai atribut dari seseorang atau obyek yang mempunyai variasi satu dengan yang lainnya atau obyek satu dengan yang lainnya. (Sugiyono, 1999:20).

1) Variabel Independent

Variabel independent adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Sugiyono, 1999:21). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

X = Komunikasi Internal

2) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang terikat yang akan terjadi perubahan setelah dipengaruhi oleh variabel independent. Menurut (Sugiyono, 1999:21) variabel dependen sering juga disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Y = Etos Kerja

3. Definisi Konseptual

Konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial (Singarimbun, 1995:5). Definisi konseptual dari penelitian ini adalah:

a. Komunikasi Internal

Menurut Lawrence D. Brennan (Efendy, 2004:122) komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dari satu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen). Berdasarkan Prosesnya komunikasi internal terbagi dua meliputi:

1) Proses Komunikasi Formal, adalah proses yang dikembangkan berdasarkan hierarki struktur organisasi dan dapat disebut juga pesan perintah dan tanggung jawab.

Proses komunikasi formal terbagi menjadi tiga jenis, yaitu:

a) Komunikasi vertikal, yaitu proses komunikasi dari atasan (pimpinan) kepada bawahan atau bawahan

kepada atasan (pimpinan) (atas ke bawah atau dari bawah ke atas) berdasarkan hierarki struktur organisasi.

b) Komunikasi horizontal, yaitu proses komunikasi antar unit (sejawat) dengan jabatan atau tingkatan yang sama berdasarkan hierarki struktur organisasi.

c) Komunikasi diagonal, yaitu proses komunikasi antar unit (sejawat) tanpa memandang jabatan atau tingkatan yang sama.

2) Proses Komunikasi Informal, adalah proses yang berkembang tanpa aturan dan arah yang jelas serta tidak terstruktur sebagaimana halnya komunikasi formal. Proses ini dapat berbentuk jalur-jalur hubungan antar manusia, seperti hubungan kekerabatan, pola silaturahmi, kabar angin, dan gosip.

b. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Toto Tasmara, 2002:72).

Berikut merupakan ciri-ciri dari etos kerja pegawai:

- a. Produktivitas, yaitu upaya meningkatkan kemampuan setiap waktu, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.
- b. Kedisiplinan, berkaitan dengan sikap atau perbuatan selalu mentaati tata tertib.
- c. Loyalitas yaitu komitmen terhadap organisasi dan melaksanakan tugas dan kewajiban.

4. Definisi Operasional

a. Variabel Independen

Komunikasi internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu tahapan pengiriman atau penerimaan pesan antar individu yang berada dalam suatu organisasi, sehingga tercipta aktivitas organisasi yang diharapkan sesuai maksud pesan yang disampaikan baik secara formal maupun informal. Pesan yang disampaikan ini dapat berisi tentang keputusan, kebijaksanaan, instruksi, informasi, pendapat, saran, serta kritik baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal yang melibatkan seluruh komponen antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, maupun antar rekan sejawat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan paparan di atas berikut table indikator variabel X (komunikasi Internal):

Tabel. 1
Variabel, Komponen, dan Indikator

Komunikasi Internal

VARIABEL	APEK / KOMPONEN	INDIKATOR
Komunikasi Internal (Variabel X)	1. Proses Komunikasi Formal	
	a. Komunikasi Vertikal	
	1) Downward Communication	a) Pimpinan/atasan memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan. b) Pimpinan/atasan memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi
	2) Upward Communication	a) Adanya komunikasi yang berkesinambungan antar anggota organisasi dengan atasan/ pimpinan b) Anggota dapat menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi
	b. Komunikasi Horizontal	a) Saling memberikan informasi yang relevan antar unit b) Adanya koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan antar unit c) Saling memberikan dukungan diantara anggota
	c. Komunikasi Diagonal	a) Komunikasi yang terjadi antar rekan beda unit b) Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antara unit yang berbeda c) Saling bertukar pikiran tanpa memandang perbedaan jabatan.
	2. Proses Komunikasi Informal	a) Terjalinnnya hubungan kekerabatan b) Informasi yang berjalan cepat (berkaitan dengan organisasi) c) Komunikasi yang berlangsung di luar jam kerja dengan rekan kerja.

Sumber: Olahan Peneliti

b. Variabel Dependen

Etos Kerja disini adalah aktivitas yang di yakini berdasarkan kebiasaan, pengaru budaya, serta system nilai yang

bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu dan didalamnya juga terdapat suatu kesungguhan untuk mencapai tujuan secara optimal. Berdasarkan paparan di atas berikut table indikator variabel Y (Etos Kerja)

Tabel. 2
Variabel, Komponen, dan Indikator
Etos Kerja

VARIABEL	APEK / KOMPONEN	INDIKATOR
Etos Kerja (Variabel Y)	a. Produktivitas	a) Memberikan usulan atau inovasi baru terhadap kegiatan b) Selalu hadir dalam setiap pertemuan
	b. Kedisiplinan	a) Mematuhi praturan yang berlaku b) Selalu tepat waktu dalam kehadiran dan mengerjakan tugas
	c. Loyalitas	a) Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya b) Mengutamakan kewajibannya daripada haknya

Sumber: Olahan Peneliti

5. Metode Pengambilan Sampel dan Populasi

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau fenomena yang diteliti (Kriyantono, 2006:149). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Anggota organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta yang berjumlah 75 orang.

2) Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan obyek atau fenomena yang akan diamati (Kriyantono, 2007 : 149). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling di mana semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 75 orang.

6. Sumber dan Instrumen Pengumpulan Data

a) Sumber Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan survey serta menggunakan alat yang berupa kuesioner, yaitu seperangkat daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan lengkap yang diajukan kepada responden (Singarimbun, 1995:175) data tersebut terdiri dari:

(1) Data primer

Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden penelitian dengan cara menyebarkan *questioner*. Sedangkan *questioner* adalah alat penelitian yang berupa daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang akan diisi oleh responden.

(2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah dan disajikan. Baik bagi pengumpul data primer maupun oleh pihak lain. Data ini berhubungan dengan data-data yang diperoleh dari catatan-catatan perusahaan atau arsip-arsip perusahaan. Data lain yaitu jurnal atau pustaka yang ada kaitannya dengan penelitian ini, maupun sumber-sumber lain.

b) Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Sedangkan skala instrumen yang digunakan adalah skala *likert* yang menggunakan 5 kategori jawaban. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang sesuatu obyek sikap. (Kriyantono, 2007 : 134).

7. Validitas dan Reliabilitas Instrument

a) Uji Validitas

Validitas adalah dimaksudkan untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2002:97). Dalam penelitian ini validitas yang dipakai adalah validitas konstruk. Validitas ini mencakup hubungan antara instrumen penelitian dengan kerangka teori untuk meyakinkan bahwa pengukuran secara logis berkaitan dengan konsep-konsep dalam kerangka teori. (Kriyantono, 2007 : 148).

Untuk mengetahui validitas dari butir-butir yang dinyatakan dalam kuesioner dengan melihat hasil *corrected item total correlation* dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan valid apabila nilai *corrected item correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan tabel.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali (Umar, 2002:98). Terdapat berbagai macam teknik untuk uji reliabilitas. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas

dari kuesioner peneliti menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* (α) adalah di atas r tabel Rumus ini ditulis seperti berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana

N	= Jumlah Sampel
X	= nilai sekor yang dipilih
σ_1^2	= Varians Total
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
k	= Jumlah butir pertanyaan
r_{11}	= koefisien reliabilitas instrument

8. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan *Korelasi Product Moment*. yaitu sumber data untuk variabel yang akan dikorelasikan adalah data interval atau rasio serta data data dari kedua variabel masing-masing membentuk distribusi normal.

Korelasi Product Moment juga digunakan sebagai pengujian antara uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi dan Uji Hipotesis. Dengan demikian, maka fungsi dari analisis data tersebut adalah membedakan data-data parametrik ataupun non parametrik. Jika data-data yang dimaksud adalah data parametrik

maka menggunakan *korelasi product moment*. Adapun rumus

Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

dimana:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dengan y

x = $(x_i - \bar{x})$

y = $(y_i - \bar{y})$



BAB IV

PENUTUP

Bab ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari penelitian serta beberapa rekomendasi dan saran yang relevan berkaitan dengan penelitian ini maupun kepada tempat yang diteliti.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis data, dan pengujian hipotesis yang diperoleh dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey Pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011 – 2013 Dalam Merealisasi Program Kerja)”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji asumsi dasar pada uji normalitas populasi data berdistribusi normal hal ini dapat dilihat dengan hasil uji normalitas variabel X (komunikasi internal) $(p)=0,034$ ($p > 0,05$), variabel Y (etos kerja) $(p)=0,109$ ($P > 0,05$). Pada uji linearitas bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.304 ($p < 0,05$) dan nilai signifikansi pada *deviation from linearity* 0,748 ($p > 0,05$), maka antara variabel X (komunikasi internal) dan variabel Y (etos kerja) tidak terdapat hubungan yang linear. Hal ini dapat terjadi dimungkinkan karena organisasi yang diteliti merupakan organisasi

sosial bukan organisasi ekonomi yang mengutamakan sebuah kinerja yang baik.

2. Hipotesis awal (H_0) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Adapun hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut, koefisien korelasi sebesar 0,125 lebih besar dari r tabel 0,227. Berdasarkan pedoman Guilford menunjukkan bahwa komunikasi internal berkorelasi sangat rendah terhadap etos kerja dalam organisasi saka bahari kwartir cabang kota yogyakarta dengan nilai korelasi *product moment* 0,125. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pada organisasi saka bahari kwartir cabang kota yogyakarta adalah tidak signifikan.
3. Melihat hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) yang merupakan besaran pengaruh kedua variabel, adalah sebesar 0,016. Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja atau variabel bebas X (komunikasi internal) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 1,6% terhadap variabel Y (etos kerja) dan sisanya 98,4% dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar variabel X (komunikasi internal) seperti optimisme atau kecerdasan pegawai menurut Uswatun Khasanah (2004).

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari lapangan dan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran bagi Organisasi Saka bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta

Pengaruh antara komunikasi internal terhadap etos kerja tergolong berkorelasi sangat rendah, yaitu 1,6%. Sedangkan sisanya sebesar 98,4% dipengaruhi oleh factor lain. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi agar dapat menciptakan organisasi yang baik dalam berkomunikasi dan memiliki etos kerja yang tinggi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya dilakukan penelitian pada obyek yang sama, namun dengan menggunakan faktor-faktor dan variabel yang berbeda yang lebih terperinci sehingga dapat digunakan untuk kondisi yang mendalam dan terperinci dalam organisasi tersebut dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abizar. (1998). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dikjen Dikti P2LPTK
- Donnelly, Jr., James H., James L. Gibson, John M. Ivancevich. (1984). *Fundamentals Of Management. 5-th.ed.* Plano Texas: Business Publication Inc.
- Effendi, O.U. (2004). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Emmy, G.F. dan Irianto, Y.B. (1997). *Pengembangan Sistem Komunikasi Organisasi*. Bandung: Laboratorium Pengembangan Manajemen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP RI.
- Khasanah, Uswatun. (2004). *Etos Kerja Sarjana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harum Grup.
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Sidoarjo: Fajar Interpretama Offset
- Masmuh, Abdullah. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press.
- Muhammad, A. (2008). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Osada, Takashi. (2004). *Sikap Kerja 5S, alih bahasa, Mariani Gandamihardja*. Jakarta: PPM
- Pace, W dan F. Faules, D. (2001). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rahmat, Jalaluddin. (2007). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Siagian, SP. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendy. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Siregar & Pasaribu. (2000). *Bagaimana Mengelola Media Korporasi-Organisasi*. Yogyakarta : Kanisius.

- Sugiyono, DR. (1996), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Surya, Mohamad. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Islami.
- Thoha, M. (2002). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2002). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wexley, K. et.al. (1992). *Prilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta

Skripsi

- Dewi, Lita Sari. (2011). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Diklat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Mahasiswa UPI Bandung
- Kadoena, Yesrin Selfianne. (2011). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan di CV Graha Ilmu Yogyakarta*. Skripsi mahasiswa UPN Veteran Yogyakarta.
- Muhtapih, Pipih. (2010). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI) Regional 1 Bandung*. Skripsi Mahasiswa UNPAD Bandung.

Web Site

- <http://www.pramukanet.org> di akses 19 desember 2012
- http://id.wikipedia.org/wiki/Sejarah_Gerakan_Pramuka_Indonesia di akses 19 desember 2012

CURICULLUM VITAE



Nama : Guntur Sukoco
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 25 Januari 1991
Usia : 21 (Dua Puluh Satu) tahun
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Status : Belum Menikah (Single)
Alamat Rumah : Jl Jaya 25 Gg kenang IV Cengkareng Barat,
Jakarta Barat
Alamat di Jogja : Balerejo uh 2 Rt 16/08, muja muju, Umbulharjo,
D.I. Yogyakarta
Nomor HP : 0857 – 4336 – 5453
E-mail : lavota25@gmail.com
Hoby : Membaca, Menulis, dan Traveling
Interest in (Paling Bisa) : Kerjasama (Team Work)
Motto Hidup : Belajar dari Kesalahan,

Pendidikan Formal:

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. TK. Darul Hikmah | 1995 – 1997 |
| 2. SDN 13 Pg Cengkareng Barat | 1997 – 2004 |
| 3. SMP Muhammadiyah 9 Yogyakarta | 2004 – 2006 |
| 4. MAN 2 Yogyakarta | 2006 – 2008 |
| 5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta | 2008 – Sekarang |

Pengalaman Organisasi :

1. Sekertaris ‘Paguyuban Relawan Yayasan Kanker Indonesia’, Daerah Istimewa Yogyakarta 2012 - sekarang
2. Ketua ‘Korps Alumni Kapal Pemuda Nusantara’, Daerah Istimewa Yogyakarta 2011 – sekarang
3. Bidang Humas ‘Paguyuban Yayasan Kanker Indonesia’, Daerah Istimewa Yogyakarta 2011 – 2012

4. Anggota 'Unit Kegiatan Mahasiswa Pramuka UIN SUKA', UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2011 – sekarang
5. Sekertaris 'Satuan Karya Pramuka Bahari', Kota Yogyakarta 2009 – 2011
6. Bendahara 'Satuan Karya Pramuka Bahari', Kota Yogyakarta 2007 – 2009
7. Bendahara 'Dewan Ambalan', MAN 2 Yogyakarta 2007 - 2008
8. Bidang Teknologi 'Organisasi Intra Sekolah', MAN 2 Yogyakarta 2007 – 2008

Kegiatan yang pernah diikuti :

1. Peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pemuda tingkat Madya, Oleh Kementrian Pemuda dan Olahraga RI dan Uneversitas Sriwijaya, Oktober 2012.
2. Peserta Partisipan Sail Morotai 2012, Oleh Kementrian Pemuda dan Olahraga RI, September 2012.
3. Pelatihan Daerah 'Pengurangan Resiko Bencana Berbasis Pemuda' oleh **YP2SU** dan seketsa.
4. Pelatihan Daerah 'Latihan Dasar Kepemimpinan Tingkat Daerah' oleh Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY, Desember 2011
5. Seminar Regional 'PR Practised: Menjadi Handal dan Profesional' oleh FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 9 September 2009
6. Sarasehan Pemuda 'Peran Strategi Organisasi Kemasyarakatan, Partisipasi Masyarakat dan Generasi Muda Dalam Meningkatkan Toleransi Kehidupan Berbangsa Berbasis Wawasan dan Ketahanan Nasional' oleh NIRED dan Kementrian Dalam Negeri RI, 21 Mei 2011
7. Sarasehan Pemuda 'Nasionalisme dan Karakter Bangsa' FPN dan Kesatuan Bangsa Kota Yogyakarta, 19 Mei 2011

Mahasiswa Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Guntur Sukoco

NIM : 08730035

KUESIONER

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP ETOS KERJA (Survey Pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013 Dalam Merealisasi Program Kerja)

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Teman-teman untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Teman-teman berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian kuesioner.

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu/Teman-teman anggap paling sesuai. Pendapat anda dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu/Teman-teman berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
5. Terimakasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

Nama Responden :
Usia :
Jenis Kelamin :

No	Variabel & Komponen	SS	S	KS	TS	STS
Variabel X (Komunikasi Internal)						
Komunikasi Ke bawah						
1	Pimpinan/dewan sering memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan.					
2	Pimpinan/dewan sering memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi					
Komunikasi Ke atas						
3	Sering terjadinya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan/dewan dan anggota					
4	Anggota sering menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinan/dewan					
Komunikasi Horizental						
5	Anggota sering memberikan informasi yang relevan antar bidang					
6	Anggota sering koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang yang sama					
7	Sesama anggota sering memberikan dukungan diantara anggota per-bidang					
Komunikasi Diagonal						
8	Sering terjadinya komunikasi yang terjadi antar					

	rekan beda bidang					
9	Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda					
10	Anggota sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan					
Komunikasi Informal						
11	Adanya hubungan kekerabatan tanpa memandang jabatan					
12	Adanya komunikasi yang berlangsung diluar jam kerja					
13	Selalu terjadinya pertukaran informasi yang berjalan cepat					
Variabel Y (Etos Kerja)						
Produktivitas						
14	Anda selalu memberikan usulan atau inovasi baru terhadap kegiatan					
15	Anda selalu hadir dalam setiap pertemuan dan latihan					
Kedisiplinan						
16	Anda jarang melanggar aturan yang berlaku					
17	Anda selalu tepat waktu dalam kehadiran dan mengerjakan tugas					

Loyalitas						
18	Anda selalu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
19	Anda lebih mengutamakan kewajiban pekerjaan daripada hak anda dalam organisasi					



REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X DAN Y

resp	jk	umur	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 5	Q 6	Q 7	Q 8	Q 9	Q 10	Q 11	Q 12	Q 13	X	Q 14	Q 15	Q 16	Q 17	Q 18	Q 19	Y
1	1	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53	4	4	5	5	4	4	26
2	1	17	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	53	5	5	4	4	5	5	28
3	2	21	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	51	5	4	5	5	3	3	25
4	1	21	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	47	2	3	4	4	3	4	20
5	1	19	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	5	53	2	2	4	3	3	2	16
6	1	20	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	53	2	3	4	4	3	4	20
7	1	19	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	59	4	4	4	5	5	5	27
8	1	21	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	56	4	4	5	4	4	4	25
9	1	18	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	55	4	4	4	4	3	4	23
10	1	19	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	51	3	2	2	3	2	3	15
11	1	22	5	5	2	2	5	3	3	1	2	1	3	2	3	37	2	3	4	4	3	4	20
12	1	22	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	54	2	5	2	5	4	4	22
13	1	19	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	54	2	1	2	1	1	2	9
14	2	22	4	4	3	2	5	4	3	2	5	4	4	3	3	46	4	5	5	4	5	5	28
15	2	18	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	55	5	5	5	5	5	5	30
16	1	21	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	54	4	3	5	4	3	5	24
17	1	22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	55	5	4	4	3	4	4	24
18	1	17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51	5	4	4	5	4	4	26
19	1	17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	61	3	4	3	4	4	4	22
20	1	20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	30
21	2	19	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	60	4	4	5	5	4	4	26
22	1	24	5	4	5	5	3	3	5	4	3	1	3	5	4	50	5	5	4	4	5	5	28
23	2	17	2	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	5	47	5	4	5	5	3	3	25
24	1	20	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	5	41	2	3	4	4	3	4	20

25	2	17	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	45	2	2	4	3	3	2	16
26	1	21	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	56	2	3	4	4	3	4	20
27	1	20	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	55	4	4	4	5	5	5	27
28	1	17	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	53	4	4	5	4	4	4	25
29	2	20	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	37	4	4	4	4	3	4	23
30	2	17	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	45	3	2	2	3	2	3	15
31	1	20	2	5	2	5	4	4	2	3	5	3	5	3	3	46	2	3	4	4	3	4	20
32	1	23	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	22	5	4	4	3	4	3	23
33	1	20	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	58	4	5	4	3	3	4	23
34	2	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	63	3	4	5	4	4	4	24
35	2	18	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	55	4	3	5	4	3	2	21
36	1	21	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	5	54	5	4	3	4	3	4	23
37	1	22	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	55	1	4	5	4	4	5	23
38	1	17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51	4	5	3	4	4	3	23
39	1	17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	61	5	3	5	4	4	4	25
40	1	20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	57	4	4	3	5	4	5	25
41	2	19	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	60	5	5	3	4	5	4	26
42	1	24	5	4	5	5	3	3	5	4	3	1	3	5	4	50	5	5	4	3	4	5	26
43	2	17	2	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	4	5	47	5	5	4	4	5	4	27
44	1	20	2	2	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	5	41	2	3	5	4	5	4	23
45	2	17	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	45	4	5	5	4	4	5	27
46	1	21	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	56	4	3	5	2	2	5	21
47	1	20	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	55	5	3	2	4	3	3	20
48	1	17	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	53	4	4	4	4	4	4	24
49	2	20	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	37	5	5	4	3	3	3	23
50	2	17	2	3	4	4	3	4	2	2	4	5	4	4	4	45	5	2	4	4	4	2	21
51	2	19	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	50	3	5	5	4	5	4	26
52	2	28	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	53	3	4	3	2	3	2	17
53	2	17	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	55	3	4	4	5	5	5	26
54	1	18	4	3	5	4	3	2	4	2	5	1	5	3	2	43	4	5	4	4	4	4	25

55	2	19	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	52	4	4	5	4	4	4	25
56	2	20	1	4	5	4	4	5	5	2	2	4	5	4	4	49	4	4	4	4	4	4	24
57	1	18	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	2	4	46	4	4	2	5	4	5	24
58	1	18	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	54	4	2	4	4	4	4	22
59	1	21	4	4	3	5	4	5	3	4	2	2	3	3	5	47	5	4	4	5	4	3	25
60	2	19	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	55	4	4	5	5	4	5	27
61	1	19	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	4	55	5	4	5	4	4	3	25
62	2	19	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	61	5	4	5	5	4	5	28
63	2	16	2	3	5	4	5	4	2	3	2	4	2	1	2	39	3	4	4	5	5	5	26
64	2	20	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	57	4	5	4	4	4	4	25
65	1	20	4	3	5	2	2	5	1	4	3	2	5	1	4	41	4	4	5	4	4	4	25
66	1	18	5	3	2	4	3	3	2	4	3	3	5	4	3	44	5	5	2	2	5	3	22
67	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53	3	5	5	4	4	5	26
68	2	17	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	50	4	4	5	5	4	5	27
69	1	21	5	2	4	4	4	2	2	4	3	5	1	2	5	43	4	4	3	2	5	4	22
70	2	18	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	53	4	3	5	4	3	5	24
71	1	20	3	4	3	2	3	2	1	4	3	4	5	2	3	39	5	4	4	3	4	4	24
72	1	21	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	56	5	4	4	5	4	4	26
73	1	18	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	55	3	4	3	4	4	4	22
74	1	19	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	51	5	5	5	5	5	5	30
75	1	22	5	5	2	2	5	3	3	1	2	1	3	2	3	37	4	4	5	5	4	4	26

Uji Validitas variable X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	27.3333	19.264	.547	.841
item2	27.3000	20.355	.400	.857
item3	26.9333	21.651	.389	.856
item4	27.0333	20.033	.476	.849
item5	27.9000	16.024	.793	.808
item6	27.1667	17.454	.660	.828
item7	27.5667	16.806	.796	.809
item8	27.6333	18.033	.675	.826

Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	8

Sebuah angket dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha yang didapatkan $> 0,7$. Dan berdasarkan output didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,853 > 0,7$, maka dapat dikatakan bahwa semua item angket reliable.

Uji Validitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	36.5333	18.602	.454	.825
item2	35.9000	19.128	.428	.827
item3	36.4000	18.110	.527	.818
item4	36.4667	17.568	.615	.808
item5	36.2000	17.821	.608	.809
item6	36.2667	19.375	.512	.820
item7	36.3667	19.068	.522	.819
item8	36.1000	19.403	.558	.817
item9	37.2000	17.959	.449	.829
item10	36.4667	17.706	.637	.806

Uji reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11125598
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.764

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	463.263	18	25.737	1.554	.106
		Linearity	139.887	1	139.887	8.447	.005
		Deviation from Linearity	323.376	17	19.022	1.149	.335
	Within Groups		927.404	56	16.561		
	Total		1390.667	74			

Uji Korelasi

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.317(**)
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	75	75
Y	Pearson Correlation	.317(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	75	75

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

Uji regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	38.5333	4.33507	75
X	31.4533	4.19554	75

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317(a)	.101	.088	4.13932

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.887	1	139.887	8.164	.006(a)
	Residual	1250.780	73	17.134		
	Total	1390.667	74			

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	28.226	3.639		7.757	.000
	X	.328	.115	.317	2.857	.006

a Dependent Variable: Y