

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Tetty Handayani Siregar
STIE Al Hikmah Medan

ABSTRAKSI

Komunikasi internal mencakup komunikasi dari atas kebawah yaitu komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada kedudukan lebih tinggi dalam hierarki organisasi kepada mereka yang berada pada kedudukan lebih rendah. Komunikasi dari bawah keatas yaitu komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada kedudukan lebih rendah dalam hierarki organisasi kepada mereka yang berada pada kedudukan lebih tinggi, dan komunikasi horizontal yaitu aliran komunikasi yang terjadi lintas fungsi yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi yang akan mempengaruhi pada semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggungjawab. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Data pada penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5%. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan baik secara parsial atau secara simultan.

Kata Kunci: komunikasi internal, semangat kerja, karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pace (2005:31) Mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penapsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu, dimana suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hierarkis antara yang satu dengan yang lain dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi yang digunakan mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik verbal maupun nonverbal. Menurut Wiryanto (2004:9), Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai apabila orang-orang dalam organisasi tersebut membuat berbagai keputusan yang mendukung terlaksananya tujuan. Saat keputusan telah dilaksanakan, manajemen perlu melakukan pengukuran untuk mengetahui apakah hasil yang diterapkan telah tercapai. Hasil tersebut dapat dilihat melalui semangat kerja karyawan karena semangat kerja merupakan rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2008 : 87).

Hasibuan (2001 :105) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang baik serta

berdisiplin dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tanggungjawab faktor-faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pimpinan atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja dan potensi kerja karyawan untuk mendukung semangat kerja yang optimal harus didukung dengan komunikasi internal yang baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah adalah

1. Apakah komunikasi dari atas kebawah dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
2. Apakah komunikasi dari bawah ke atas dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
3. Apakah komunikasi Horizontal dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap

semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”.

C. Tujuan Penelitian

- Tujuan penelitian adalah untuk
- 1.Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dari atas kebawah dalam perusahaan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
 - 2.Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dari bawah ke atas dalam perusahaan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
 - 3.Untuk mengetahui pengaruh komunikasi Horizontal dalam perusahaan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.

II. LANDASAN TEORITIS

A. Pengertian Komunikasi

Menurut Wiriyanto (2004:9), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Himstreet dan Baty (dalam Purwanto, 2006:3) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol-symbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi adalah pertukaran pesan lisan, tertulis dan nonverbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. (Gustav W. Federich, 2009:14).

Menurut Suranto (2005:16), “Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu”.

B. Hubungan Komunikasi dengan Perilaku Organisasi

Komunikasi orgnisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Korelasi antar ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode

dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban-jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.

C. Komunikasi Internal

Brennan dalam Effendy (2007:122) mendefinisikan komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawaban yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawaban tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan langsung (operasi dan manajemen). Komunikasi internal juga dapat dikatakan sebagai pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan.

Menurut Brennan dalam Effendy (2007:168), komunikasi internal berdasarkan arah komunikasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dan dari bawah ke atas (upward communication), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal-balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan, perintah, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain kepada bawahannya. selain pada itu, bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan.

Sedangkan komunikasi dari bawah ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting. Gary kreps dalam Ivancevich (2009 : 121) mengemukakan beberapa di antaranya : Komunikasi ke atas menyediakan umpan balik bagi para manajer mengenai isu-isu organisasi

terbaru, masalah yang dihadapi, serta informasi mengenai operasi dari hari ke hari yang diperlukan untuk pengambilan keputusan mengenai bagaimana menjalankan organisasi.

- 1) Hal ini merupakan sumber utama bagi manajemen untuk mendapatkan umpan balik untuk menentukan seberapa efektif komunikasi ke bawah dalam organisasi.
- 2) Hal ini dapat mengurangi ketegangan pada karyawan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi pada tingkat lebih rendah untuk membagikan informasi yang relevan dengan atasannya.
- 3) Hal ini mendorong partisipasi dan keterlibatan karyawan, dan karenanya meningkatkan kohesivitas organisasi.

Komunikasi dua arah secara timbal-balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal atau sering disebut juga dengan istilah komunikasi lateral, adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/sederajat atau mendatar antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

Di dalam praktiknya, terdapat kecenderungan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya menejer suka melakukan tukar menukar informasi dengan rekan kerjanya di departemen atau defisi yang berbeda, terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi perusahaan. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif diantara mereka yang memiliki posisi yang sederajat baik di dalam suatu departemen maupun diantara departemen.

Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melaikan pada saat istirahat, sedang rekreasi atau pada waktu pulang kerja.

D. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Schuler dan Jacson (2001:71). "Semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja akan meningkatkan produktifitas karyawan".

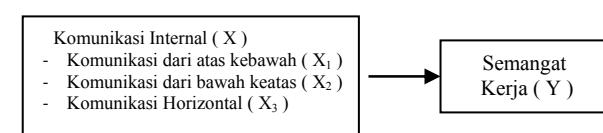
Menurut Hasibuan (2001:105), Mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2001:114), cara-cara yang paling tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Seseakali perlu mendapatkan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Mendapatkan pegawai pada posisi yang tepat
- f. Memberikan kesempatan untuk maju
- g. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
- h. Fasilitas yang menyenangkan

Dari uraian diatas banyak cara-cara yang tepat untuk meningkatkan Semangat dan kegairahan kerja karyawan. Banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara ini kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

E. Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Effendy (2007 : 122-124),
Hasibuan (2008 : 94), Purwanto (2006 : 37-38)

F. Hipotesis

1. Komunikasi dari atas kebawah dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
2. Komunikasi dari bawah ke atas dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan
3. Komunikasi Horizontal dalam perusahaan berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan ..

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih untuk melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian, yaitu variabel Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

B. Populasi Dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah sekitar 356 orang. yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10% dari 356 = 36, jadi pengambilan sampel yang penulis lakukan adalah 36 orang.

C. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan variabel-variabel yang sudah didefinisikan. Maka diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut yaitu :

1. Variabel independen (X) terdiri dari:

a. Komunikasi dari atas kebawah(X_1), merupakan aliran komunikasi dari pimpinan kebawah yang dapat berbentuk perintah,intruksi,maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya.

b. Komunikasi dari bawah ke atas(X_2), merupakan aliran komunikasi dari bawah (karyawan) menuju ke atas (pimpinan) yang dapat berbentuk laporan-laporan,saran-saran maupun pengaduan-pengaduan.

c. Komunikasi Horizontal(X_3), merupakan komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, karyawan sesama karyawan, dan sebagainya.

2. Variabel dependen (Y) Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta kedisiplinan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari turun/rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi(Labour turnover), tingkat kerusakan naik/tinggi, kegelisahan, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian

dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari responden penelitian. Nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus = 10 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,632.

Tabel 4.1
Validitas Butir Pertanyaan Variabel Bebas X dan Y

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	.963	0,632	Valid
P2	.851	0,632	Valid
P3	.818	0,632	Valid
P4	.818	0,632	Valid
P5	.874	0,632	Valid
P6	.774	0,632	Valid
P7	.906	0,632	Valid
P8	.942	0,632	Valid
P9	.642	0,632	Valid
P10	.765	0,632	Valid
P11	.884	0,632	Valid
P12	.942	0,632	Valid
P13	.874	0,632	Valid
P14	.787	0,632	Valid
P15	.820	0,632	Valid
P16	.918	0,632	Valid
P7	.652	0,632	Valid
P18	.709	0,632	Valid
P19	.722	0,632	Valid
P20	.787	0,632	Valid
P21	.851	0,632	Valid
P22	.942	0,632	Valid
P23	.818	0,632	Valid
P24	.874	0,632	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2017)

Corrected item total correlation menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada *colom corrected item total correlation* yang merupakan

nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df = 10$, sehingga (0,05:30), diperoleh r_{tabel} adalah 0,632. Tabel di atas menunjukkan bahwa hanya 24 butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemampuan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 4.2
Reliabilitas Variabel X₁, X₂ X₃ Terhadap Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,982	0,982	24

Sumber: Pengolahan SPSS (2017).

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 17 menunjukkan bahwa variabel **X₁, X₂ X₃ dan Y** mempunyai nilai kemampuan alpha sebesar 0,982. Jika dilihat kedalam skala *alpha cronbach'a* yang telah dikelompokan dalam rentang, maka variabel **X₁, X₂ X₃ dan Y** berada dinilai alpha cronbach's 0,81 s.d 1,00 yang berarti data diatas sangat reliabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 19.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (komunikasi internal), terhadap variabel terikat (semangat kerja karyawan) pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 4.3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,076	3,886		8,822	.014
Komunikasi Dari Atas Kebawah	.483	.004	.522	4,657	.000
Komunikasi Dari Bawah Keatas	.463	.142	.343	3,269	.003
Komunikasi Horizontal	.649	.135	.578	4,818	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Koefisien regresi diperoleh :

$$Y = 6,076 + 0,483X_1 + 0,463X_2 + 0,649X_3$$

Konstanta bernilai 6,076 hal ini menunjukkan jika varibel komunikasi internal berupa komunikasi dari atas kebawah, komunikasi dari bawah keatas dan komunikasi horizontal naik sebesar 1%, maka mengakibatkan semangat kerjakaryawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan akan meningkatkan.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat demikian sebaliknya.

Tabel 4.4.Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Mo-del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.700	.672	1,19902	1,944

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Horizontal, Komunikasi Dari Bawah Keatas, Komunikasi Dari Atas Kebawah

b. Dependent Variable: Semangat Kerja
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,672. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD =

67,42%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,2% semangat kerjakaryawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal. Sisanya sebesar 32,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu X_1, X_2, X_3 berupa komunikasi dari atas kebawah, komunikasi dari bawah keatas dan komunikasi horizontalterhadap variabel terikat (Y) yaitu semangat kerjakaryawan. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel *coefficient*.

Tabel 4.5. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.076	3.886		8.822	.014
Komunikasi Dari Atas Kebawah	.483	.004	.522	4.657	.000
Komunikasi Dari Bawah Keatas	.463	.142	.343	3.269	.003
Komunikasi Horizontal	.649	.135	.578	4.818	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh :

1. Variabel komunikasi dari atas kebawah

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,657 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwakomunikasi dari atas kebawah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Variabel komunikasi dari bawah keatas

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,269 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwakomunikasi dari bawah keatas berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Variabel komunikasi horizontal

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,818 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwakomunikasi horizontalberpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara

positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1, X_2, X_3 berupa komunikasi dari atas kebawah, komunikasi dari bawah keatas dan komunikasi horizontalterhadap variabel terikat yaitu Y berupa semangat kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel 4.6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	107.217	3	35.739	24.859	.000 ^a
Residual	46.005	32	1.438		
Total	153.222	35			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Horizontal, Komunikasi Dari Bawah Keatas, Komunikasi Dari Atas Kebawah

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Olahan 2017

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,859 > 4,225$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1, X_2, X_3 berupa komunikasi dari atas kebawah, komunikasi dari bawah keatas dan komunikasi horizontalsecara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerjakaryawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

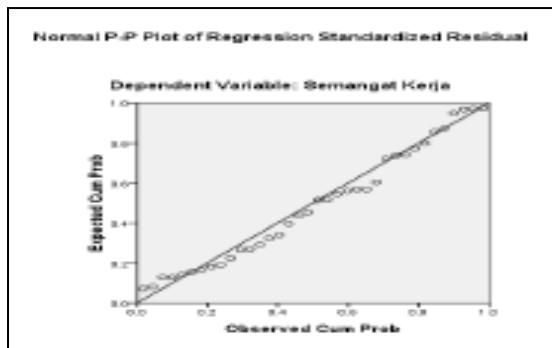
4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Ada beberapa kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

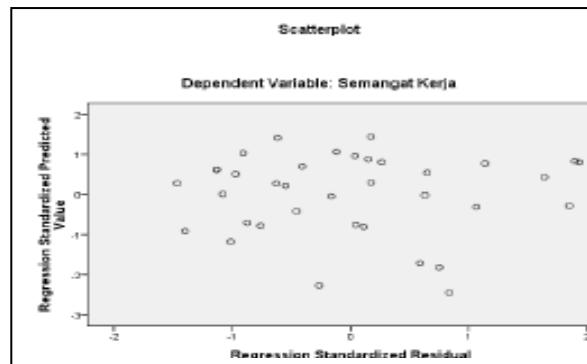
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Situmorang *et al*, 2008:55). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogrov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Pada gambar 4.1 terlihat titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *kolmogorov smirnov*.



Sumber: Pengolahan SPSS (2017)

Gambar 4.4. P-P Plot



Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan SPSS (2017)

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Semangat Kerja	,200	36	,000	,896	36	,000
Komunikasi Kebawah	,144	36	,000	,960	36	,004
Komunikasi Keatas	,189	36	,000	,906	36	,000
Komunikasi Horizontal	,246	36	,000	,844	36	,000

a Lilliefors Significance Correction

Sumber: Pengolahan SPSS(2017).

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa nilai sig adalah 0,000 dan diatas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

b.Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dengan kata lain heteroskedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varian yang konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar (*scatterplot*) yaitu grafik yang berupa diagram pencar residual yaitu selisih antara nilai Y prediksi dan Y observasi.atau “Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola diagram pencar pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual” (Imam Ghazali 2005: 105).

Hipotesis :

- 1). Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2). Jika diagram pencar yang ada tidak membentuk pola yang teratur atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot* melalui SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas memiliki grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Pada penelitian ini grafik *scatterplot* memiliki pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y (gambar 4.5), jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas” (Imam Ghazali 2005: 91). Menurut Imam Ghazali “adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 01 dan batas VIF adalah 10”. Apabila *tolerance value* < 01 atau *VIF* > 10 = terjadi multikolinearitas. Apabila *tolerance value* > 01 atau *VIF* < 10 = tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4. 8. Hasil Uji Gejala Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	6.076	3.886		8.822	.014		
Komunikasi Dari Atas Kebawah	.483	.004	.522	4.657	.000	.708	1.412
Komunikasi Dari Bawah Keatas	.463	.142	.343	3.269	.003	.644	1.553
Komunikasi Horizontal	.649	.135	.578	4.818	.000	.490	2.041

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2017

Hasil pengujiannya menunjukkan tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan pembahasan terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Komunikasi internal berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang diperoleh yaitu :
 - a. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,657 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dari atas kebawah berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
 - b. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,269 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dari bawah keatas berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
 - c. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,818 > 2,000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
1. Komunikasi berhubungan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan secara simultan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan yang diperoleh yaitu komunikasi dari atas kebawah, komunikasi dari bawah keatas dan komunikasi horizontal secara simultan berhubungan signifikan terhadap semangat

- Fathoni Abdurrahman. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- T. Hani Handoko. 2000. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta:BPFE-UGM.
- Malayu Hasibuan S.P. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta:Bumi Aksara.
- [Http://www.google.com/Peraturan_Pemerintah_Republik_Indonesia_Nomor_100_Tahun_2000](http://www.google.com/Peraturan_Pemerintah_Republik_Indonesia_Nomor_100_Tahun_2000).
- Mudrajad Kuncoro. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi**. Jakarta:Gramedia Pustaka.
- John Soeprihanto. 2001. **Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai**. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- M. Manullang Dan Manullang Marihot. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Sondang Siagian. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sthepen Robbins P. 2000. **Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta:Prenhallindo.
- Sthepen Robbins P. Dan Judge, A, Timothy. 2007. **Perilaku Organisasi**. Edisi 12. Buku1. Jakarta:Erlangga
- Sugiono. 2003. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kelima. Bandung:Alfabeta.
- 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta:Bumi Aksara.
- Bhuono Nugroho Agung. 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS**. Yogyakarta:Andi.