

PENGARUH KOMUNIKASI INTERN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM (RSUD) DR. H. CHASAN BOESOEIRIE TERNATE

Safri Basir

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun

Zulkifili

Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun

Nurlela

Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun

Abstract. This research aim to to know the influence of communications intern to spirit of officer job by partial or visible individually at calculation result analyses the doubled linear regression, inferential that variable of communications intern have an effect on the significant to spirit of Public Hospital officer job] of Area (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate. Result of analysis of correlation coefficient in this research, there are strong positive relation between communications intern hotly work officer. This is visible from value of coefficient determinant (R²). Or can be told by there are influence of between variable of communications intern to spirit of Public Hospital officer job of Area (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

Keyword : *communications intern and spirit of job*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kinerja menjadi tinggi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lainnya baik dalam kehidupan sehari-hari, di rumah tangga, di tempat kerja, ditengah-tengah masyarakat atau dimana saja berada. Secara luas komunikasi dapat di artikan sebagai suatu proses memberikan informasi, data, saran atau ide untuk mengkoordinasikan kegiatan dalam organisasi, guna melancarkan kerjasama demi tercapainya tujuan yang telah di tetapkan. Oleh karena itu komunikasi yang sempurna akan terjadi bila informasi atau pemikiran yang di sampaikan dapat dipersepsikan oleh penerima sesuai dengan

yang di maksudkan oleh pengirim. Dengan kata lain komunikasi merupakan proses pengalihan pemahaman atau pengertian.

Pegawai adalah makhluk sosial yang tidak dapat melepaskan diri dari jalinan relasi sosial, dimana manusia selalu akan mengadakan kontak sosial, yaitu selalu berhubungan dengan orang lain. Bahkan sebagian besar dari waktu tersebut digunakan untuk berkomunikasi. Mengingat kuantitas komunikasi yang dilakukan dibandingkan dengan kegiatan lainnya, maka dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu hal yang penting bagi manusia, dengan kata lain kualitas hidup manusia juga ditentukan oleh pola komunikasi yang dilakukannya. Suatu jalinan dapat menentukan harmonisasi, salah satu bentuk yang dapat menentukan keharmonisan antar manusia tersebut adalah komunikasi.

Salah satu faktor penentu suksesnya pengelolaan sumber daya manusia adalah adanya proses integrasi dan koordinasi antara individu di dalam organisasi yang dapat direalisasikan melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi akan berjalan efektif apabila pesan yang di sampaikan oleh komunikator (penyampai pesan) dapat diterima dan dimengerti oleh komunikan (penerima pesan). Sehingga komunikasi tidak perlu harus menimbulkan kesepakatan, melainkan kejelasan pengertian. Hal itu menunjukkan demikian pentingnya komunikasi dalam suatu

organisasi baik swasta maupun pemerintah.

Menurut Effendi (2000:13) komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah *mutual understanding*, dalam arti mencoba mencari saling sepemahaman antara anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Adapun manfaat komunikasi dalam organisasi adalah untuk menghubungkan semua unsur yang melakukan komunikasi pada organisasi sehingga menimbulkan rasa bersatu, setia kawan dan loyalitas. Selain itu, pemimpin juga akan dengan mudah mengetahui secara langsung bidang yang dibawahi karyawan guna pengendalian yang efisien serta meningkatkan rasa tanggung jawab semua anggota dan melibatkan dalam kepentingan organisasi.

Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang diangkat yaitu: Apakah komunikasi interen berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoeirie Ternate.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh komunikasi interen terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoeri Ternate.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Manfaat teoritis, Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. tentang masalah komunikasi interen dan semangat kerja pegawai
2. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoeirie Ternate. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam menetapkan strategi penerapan komunikasi interen yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai.
3. Bagi akademisi. Bagi Fakultas Ekonomi diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan menambah koleksi pustaka

bagi perguruan tinggi baik di tingkat fakultas maupun universitas dan acuan bagi peneliti yang akan datang.

KERANGKA TEORITIS

Landasan Teori

Pengertian Komunikasi

Komunikasi dapat berlangsung setiap saat, dimana saja, kapan saja oleh siapa saja dan dengan siapa saja. Semenjak lahir, manusia itu sudah mengadakan hubungan dengan kelompok manusia lainnya dalam suatu lingkungan. Dimana lingkungan pertama tempat individu menjalin hubungan dengan individu lainnya adalah keluarga. Semakin bertambah umurnya, semakin luas pula hubungan yang dapat dijangkau oleh individu itu.

Selain sebagai makhluk individu, manusia juga adalah sebagai makhluk sosial, yakni makhluk yang bermasyarakat. Hal ini berarti ia harus mampu dan mau mengadakan hubungan dengan masyarakat sekelilingnya. Hubungan ini sangat penting, karena sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendirian melaksanakan segala sesuatu oleh sendiri. Semuanya memerlukan bantuan dari orang lain sehingga hubungan yang baik dengan semua pihak sangat diperlukan.

Untuk dapat berhubungan dengan semua pihak maka harus mengadakan komunikasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, atau secara formal maupun informal. Oleh karena itu komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Begitu pula halnya dalam organisasi, komunikasi mutlak harus dilaksanakan karena komunikasi merupakan sarana yang memadukan aktivitas yang ada dalam organisasi sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan dapat lebih terorganisir.

Dengan demikian jelas bahwa komunikasi dengan segala seginya merupakan hal yang amat penting untuk mendapat perhatian dari seluruh anggota organisasi, baik pada tingkat pelaksana, apalagi pada tingkat pimpinan. Melalui komunikasi yang baik, maka informasi yang disampaikan oleh komunikator dalam hal ini pimpinan organisasi, akan menjadi jelas, mudah dimengerti dan bisa dipahami oleh komunikan dalam hal ini bawahan, sehingga akan terdapat persamaan pengertian dan kesamaan makna dalam hal penyelesaian pekerjaan.

Selain itu komunikasi juga memegang peranan penting dalam organisasi yaitu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar informasi dapat diterima dengan baik oleh bawahan, maka pimpinan harus melakukan komunikasi yang baik kepada bawahannya. Tanpa adanya interaksi melalui komunikasi, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1984), Komunikasi adalah suatu alat untuk menyampaikan ide, pesan, perintah, berita, informasi, dari seseorang kepada orang lain, agar diantara mereka terdapat interaksi.

Menurut Effendy (2003) komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Menurut Handoko (2002) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Robbins (2002) mengemukakan tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi penransferan makna diantara anggota-anggotanya.

Proses Komunikasi

Proses berarti suatu rangkaian kegiatan atau peristiwa yang sedang berlangsung dalam mencapai hasil tertentu. Proses komunikasi adalah keseluruhan rangkaian atau peristiwa dari mulai pesan disampaikan sampai terjadi tindakan sebagai akibat dari pesan pada diri objek, sasaran, atau komunikan. Proses komunikasi bagaimana terjadi dapat dilihat dari dua perspektif yaitu perspektif proses komunikasi secara psikologis dan secara mekanistik.

Proses komunikasi dalam perspektif psikologis terjadi pada komunikator dan komunikan. Ketika seseorang komunikator berniat akan menyampaikan suatu pesan kepada komunikan, maka dalam dirinya terjadi suatu proses (Effendy, 2003). Proses komunikasi secara psikologis mencakup isi dan lambang pesan. Isi pesan berupa pikiran, atau apa yang terlintas dalam otaknya (*picture in our head*), sedangkan lambang pesan berupa bahasa, baik bahasa verbal (dapat berupa oral/ terucap ataupun berupa tulisan (*write*) maupun dalam bahasa yang non verbal. Pada proses perspektif komunikasi

psikologis, komunikator dalam pikirannya berusaha melakukan persepsi atau memahami dan memberikan makna dari isi pesan komunikasi tersebut. Proses bagaimana mengemas atau membungkus pikiran dengan bahasa yang dilakukan komunikator itu disebut "*encoding*". Kemudian pesan tadi ditransmisikan, dioperkan, atau dikirimkan kepada komunikan.

Keberhasilan komunikasi (komunikasi efektif) sangat ditentukan oleh seberapa besar kesamaan pengertian yang berhasil dibangun bersama (*sharing*). Semakin luas daerah overlap (saling pengertian) tercipta, semakin berhasil suatu proses komunikasi mencapai sasarannya. Tetapi komunikator utama adalah si pembawa pesan atau yang pertamanya menyampaikan pesan (*message*) sebab dialah yang memulai komunikasi dan mempunyai tujuan. Sedangkan efek komunikasi dapat terlihat langsung, baik secara verbal (dengan ucapan mengiyakan atau menjawab) maupun secara non-verbal (dengan bahasa tubuh, *kinesik*, *kial*, isyarat dan lain sebagainya).

Proses Komunikasi Secara Primer

Proses komunikasi secara primer (*primary process*) adalah proses penyampaian pikiran oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan suatu lambang (simbol) sebagai media atau saluran. Jadi komunikasinya terjadi secara langsung di antara kedua belah pihak (*face to face communication*).

Proses Komunikasi Secara Sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain yang dilakukan secara tidak langsung, dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua, setelah memakai lambang sebagai media pertama.

Proses Komunikasi Secara Linear

Proses komunikasi secara linear yaitu proses perjalanan komunikasi berupa penyampaian pesan secara lurus. Kata linear berasal dari kata *line* (Bahasa Inggris) berarti garis. Dalam hal ini penyampaian pesan hanya bersifat sepihak saja dari komunikator ke komunikan, tanpa ada *feedback* (umpan balik). Komunikasi seperti ini tidak berlangsung secara dilogis (tidak secara timbal balik).

Proses Komunikasi Secara Sirkular

Proses komunikasi secara sirkular, adalah proses komunikasi yang terjadi dengan disertai adanya *feedback* atau umpan balik, yaitu terjadinya arus dari komunikator ke komunikan. *Feedback* dapat berupa respon atau tanggapan bersifat mengalir oleh komunikan terhadap pesan yang diterima dari komunikator. Respon bisa positif (diterima dengan baik), ataupun negatif (ditolak), bisa juga seketika (langsung atau *immediate feedback*) maupun tertunda (tidak mendapat tanggapan langsung).

Pengertian Komunikasi Interen

Komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *communicare* artinya sama (*common*). Komunikator berusaha menetapkan suatu kebersamaan (*communes*) dengan penerima. jadi apabila kita akan mengadakan komunikasi dengan pihak lain, maka harus menentukan terlebih dahulu suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama, Luthan (2006)

Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Ruslan dan Rosadi, 2000), sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi intern atau internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi intern atau internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi (Arini 2000).

Komunikasi interen merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal. komunikasi interen yang efektif akan tercapai jika informasi, ide, pesan maupun gagasan disampaikan dengan jelas, dipersepsi, dimengerti dan dilaksanakan sama dengan maksud sipengirim pesan. melalui komunikasi maka rasa ingin tahu yang kalau tidak tersalurkan dapat mempengaruhi semangat kerja itu dapat terpenuhi. komunikasi memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan bertindak leluasa dan dengan perasaan tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersama mengembangkan semangat kerja dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang

kepada orang lain. komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomuniikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

Tujuan Komunikasi Internal

Ruslan (1999) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.
3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
4. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2000) yang dimaksud dengan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal.

Manulang (2000), semangat kerja adalah kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan dalam diri pekerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan dan aturan niat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Moekijat (1999), semangat kerja adalah sikap dari

individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Zainun dalam Sirait (2005), yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. hubungan yang baik akan memberikan keuntungan yang nyata yaitu membantu menyelesaikan masalah mereka sendiri dan tergantung pada pimpinan, membantu bawahan untuk bersifat terbuka dalam menyelesaikan masalah mereka. sikap baik yang saling berbalas akan lebih mengembangkan hubungan yang harmonis dengan bawahan.
- b. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Perhatian pimpinan terhadap tugas/pekerjaan karyawan akan memberikan dorongan dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang diperoleh akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
- c. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota lain dalam organisasi. Semangat kerja merupakan iklim/ suasana tersebut adalah sikap mental individual/kelompok didalam organisasi yang menunjukkan rasa bergairah didalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan materiil lainnya sebagai imbalan jerih payahnya.pada dasarnya manusia tidak pernah merasa puas dengan apa yang telah dicapai. kalau kebutuhan satu sudah terpenuhi dia akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lain. rasa puas terhadap imbalan yang diterima itu sesuai dengan kemampuan dan semangat kerja.
- e. Adanya rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.hasil dari pada tujuan organisasi baik secara langsung atau tidak langsung harus kelihatan nyata bagi karyawan. hal ini akan menjadikan mereka merasa bahwa apa yang telah dikerjakan selama ini tidak sia-sia. karyawan yang merasa memiliki tidak akan

tanggung-tanggung dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan itu sudah bisa menyatu dengan tempat dimana ia bekerja.

- f. Adanya ketenangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi. Jaminan hari tua dan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi

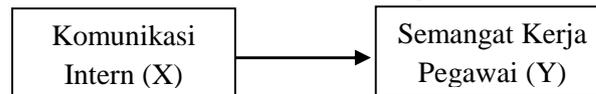
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Dimas (2010). Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Telkom Regional I Sumatra Bidang *Customer Care* Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Telkom Regional I Bidang *Customer Care*. Teknik sampling digunakan adalah Nonprobability dengan menggunakan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono 2005). Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, pengujian signifikan parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Komunikasi Interen (X) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) PT Telkom Regional I Bidang *Customer Care*.

Penelitian yang dilakukan oleh Asep (2012). Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Pajak Bumi dan Bangunan Dinas Pendapatan daerah Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interen terhadap semangat kerja Pegawai Bagian Pajak Bumi dan Bangunan Dinas Pendapatan daerah Kota Bandung. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh komunikasi interen terhadap semangat kerja pada Pegawai Bagian Pajak Bumi Bangunan Dinas Pendapatan daerah Kota Bandung.

Kerangka Pikir

Gambar 1 Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Di duga komunikasi interen berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertempat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini selama 4 (empat) bulan yaitu bulan Februari sampai dengan bulan Mey 2015.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket/Kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh sejumlah informasi dari responden (data primer).
2. Metode Kepustakaan. Metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur-literatur, dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2002) dinyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Arikunto (2002) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Selanjutnya menurut Arikunto (2002) mengatakan bahwa secara formal populasi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan obyek orang atau keadaan yang paling tidak mempunyai karakteristik umum yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah

keseluruhan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisa regresi linier sederhana, alasan menggunakan model ini karena penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi, sedangkan variabel dependen yaitu semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesori Ternate. Model analisis regresi sederhana dalam perhitungan ini akan diolah menggunakan program SPSS, sehingga akan diketahui berapa besar pengaruh variabel komunikasi terhadap semangat kerja pegawai.

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kemampuan instrumen penelitian mengukur hal-hal yang harusnya diukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah, Arikunto, (2002). Jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid (Setiaji, 2004).

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengulangan. Instrumen dapat dikatakan andal atau reliebel apabila memiliki koefisien alpha (a) 0,6 Setiaji (2004).

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Pembuktian hipotesis

dilakukan dengan menggunakan uji statistik secara parsial dengan menggunakan uji t, yaitu untuk mengikuti keberartian koefisien regresi parsial. Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$$H_0 : B_i = 0$$

$$H_a : B_i \neq 0$$

Pengujian dilakukan dengan uji t caranya adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$.

Jika hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diaksudkan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini dimaksudkan bahwa variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

Defenisi Operasional Variabel

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No kuesioner
1	2	3	4	5	6
Komunikasi Interen (X)	Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan (Ruslan, 2000)	1. Kejelasan Informasi	Kejelasan Informasi yang sesuai dengan <i>job description</i>	Ordinal	1
		2. Komunikasi kebawah (<i>downward communication</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menanggapi dengan senang hati terhadap informasi yang diterima • Keterbukaan pimpinan dalam mengambil keputusan 	Ordinal	2-3
		3. Komunikasi ke atas (<i>upward communication</i>)	Kesempatan berdiskusi dan menyampaikan keluhan kepada pimpinan	Ordinal	4
		4. Komunikasi Horizontal	Memahami pesan yang disampaikan oleh rekan dan kerja sama	Ordinal	5
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2008)	1. Disiplin	Ketepatan jam masuk dan keluar kantor	Ordinal	1
		2. Antusias	Semangat dalam mencari solusi dan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin	Ordinal	2
		3. <i>Human Relation</i>	Menjalin hubungan baik dan harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja	Ordinal	3
		4. Loyalitas	Menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi serta loyal terhadap pekerjaan	Ordinal	4

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala	No kuesioner
1	2	3	4	5	6
		5. Kreativitas	Kemampuan untuk mencoba hal-hal inovatif dan mencari cara lain yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Pada tahun 1941-1949 Dr. H. H. Chasan Boesoerie merupakan dokter pribumi pertama yang bertugas di Ternate dan diangkat sebagai dokter Keresidenan. Selanjutnya oleh pemerintah Kota Praja Ternate mulai membangun gedung baru yang permanen menggantikan gedung lama yang terbuat dari papan yang didirikan tahun 1962. Pada dekade tahun 1980-an RSU Ternate mulai mendapat pelayanan dokter spesialis yaitu Dr. Gatot Teorido Broto, Sp.B (Spesialis Bedah) yang kemudian yang kemudian menjadi direktur RSU Ternate dengan klasifikasi Rumah Sakit Kelas D dan berada dibawah Pemerintah Kabupaten Maluku Utara.

Tahun 1978 pengembangan gedung Rumah Sakit diarahkan ke lokasi yang baru di daerah perbukitan tanah tinggi dan diresmikan penggunaannya pada tahun 1981. Secara bertahap citra rumah sakit mulai terlihat setelah dilengkapi dengan beberapa sarana penunjang dan bertambahnya dokter spesialis pada akhir Desember 1987.

Pada bulan Oktober 1987 RSU Ternate resmi berubah status menjadi kelas C berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No. 303 Menkes/87/IV/1987. Pada tahun itu juga

melalui UU No. tahun 1999 Maluku Utara resmi menjadi propinsi Maluku Utara. Selanjutnya mengusulkan kepada pemerintah Kabupaten Maluku Utara untuk pemberian nama RSUD ternate menjadi RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie usulan tersebut disampaikan pada Rapat Kerja Pemda Kabupaten Maluku Utara dan diagendakan dalam notulen rapat pada tanggal 29 September 2001, untuk diteruskan pembahasannya di tingkat DPRD Maluku Utara. Selanjutnya Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maluku Utara No 22 Tahun 2002 Tanggal 9 Oktober, RSUD Ternate diresmikan menjadi RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

Setelah kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor: 1476/MENKES/SK/X/2003 Tanggal 24 Oktober, klasifikasi RSUD Dr H. Chasan Boesoerie diangkat dari kelas C menjadi kelas B nonpendidikan. Saat itu telah memiliki 16 orang dokter spesialis, 12 orang Dokter Umum 2 orang Dokter Gigi dengan kapasitas pelayanan 210 TT. Selain itu RSUD Dr H. Chasan Boesoerie menjalin kerja sama dengan RS Dr. Wahidin Sudirohusodo/FK Unhas Makassar untuk kelengkapan tenaga spesialis guna peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interen (X)

Item	Skor Jawaban										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1	0	0	7	8.0	10	11.4	64	72.7	7	8.0	88	100	3.83
X2	0	0	6	6.8	18	20.5	46	52.3	18	20.5	88	100	4.03
X3	0	0	10	11.4	16	18.2	39	44.3	23	26.1	88	100	3.74
X4	0	0	2	2.3	15	17.0	44	50.0	27	30.7	88	100	3.72
X5	0	0	3	3.4	19	21.6	51	58.0	15	17.0	88	100	3.76
Rata-rata frekuensi untuk variabel X= 3.89													

Sumber: Data diolah 2015

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel komunikasi interen (X) pada tabel 2 sebagian besar jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju baik pada item pertanyaan X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅. Hal ini bisa dilihat pada nilai rata-rata lebih besar dari 3,50.

Sama halnya seperti pada variabel komunikasi interen, variabel semangat kerja juga sebagian besar jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju baik pada item pertanyaan Y₁, Y₂, Y₃, Y₄ dan Y₅. Hal ini bisa dilihat pada nilai rata-rata lebih besar dari 3,50. Hasil distribusi frekuensi variabel semangat kerja ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)

Item	Skor Jawaban										Total		Rata-rata
	1		2		3		4		5		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1	0	0	5	5.7	9	10.2	70	79.5	4	4.5	88	100	3.83
Y2	0	0	0	0	10	11.4	66	75.0	12	13.6	88	100	4.02
Y3	0	0	11	12.5	10	11.4	58	65.9	9	10.2	88	100	3.74
Y4	0	0	6	6.8	18	20.5	58	65.9	6	6.8	88	100	3.73
Y5	0	0	7	8.0	21	23.9	48	54.5	12	13.6	88	100	3.74
Rata-rata frekuensi untuk variabel Y= 3.89													

Sumber: Data diolah 2015

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Alpha Cronbach	Keterangan
X	X ₁	0.476	0.746	Valid dan Reliabel
	X ₂	0.589		
	X ₃	0.513		
	X ₄	0.542		
	X ₅	0.576		
Y	Y ₁	0.631	0.743	Valid dan Reliabel
	Y ₂	0.597		
	Y ₃	0.608		
	Y ₄	0.574		
	Y ₅	0.629		

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4, variabel X yang terdiri dari indikator X1, X2, X3, X4 dan X5 dinyatakan sudah valid. Hal ini bisa dilihat dari nilai korelasi lebih besar dari 0,5. Sama seperti hasil uji validitas variabel X, variabel Y yang terdiri dari indikator Y1, Y2, Y3, Y4 dan Y5 juga dinyatakan valid. Hal ini bisa dilihat dari nilai korelasi lebih besar

dari 0,5. Hasil uji validitas variabel Y ditunjukkan pada tabel 4.

Hasil uji reliabilitas pada variabel X dan Y menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sudah reliabel. Hal ini bisa dilihat dari nilai *alpha cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y ditunjukkan pada tabel 4.

Analisis Hasil Penelitian Analisis Model Regresi

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel Penelitian	Regresi sederhana		
	Koef. Regresi (B)	T hitung	Sig t
Konstanta	10.835		
Komunikasi interen (X)	0.534	4.214	0,000
Adjusted R Squared = 0.763			
R Squared (R ²) = 0.773			
R = 0.716			
= 0,05 (5%)			
n = 88			

Sumber : Data diolah 2015

Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi interen(X) terhadap variabel semangat kerja (Y) yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis nol (Ho) di tolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima dengan membandingkan hasil nilai t bilamana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada tabel 5

diketahui nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi interen(X) adalah sebesar 4.214. sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 3,048 yang diperoleh pada derajat kebebasan (df) $87-1 = 86$ dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hasil analisis koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interen dengan semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dan tingkat korelasinya kuat, Ini dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi (R²) sebesar 0.773 atau 77.3%. Sebagaimana Lind dkk dalam Hasan (2008)

mengatakan apabila pengaruhnya di atas 50% maka dikatakan positif kuat dan jika di bawah 50% maka pengaruhnya lemah.

Pembahasan Hasil

Melalui metode analisis regresi sederhana maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel komunikasi interen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Ini terlihat pada pembuktian hipotesis melalui uji t secara parsial dari variabel komunikasi interen(X) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara komunikasi interen dan semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan regresi sederhana maka dapat dibuktikan bahwa komunikasi interen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.
2. Hasil analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini, terdapat hubungan positif yang kuat antara komunikasi interen dengan semangat kerja pegawai. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (R^2). Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel komunikasi interen terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Agar lebih meningkatkan sistem komunikasi interen secara seksama dengan penuh pertimbangan sehingga hasilnya akan lebih efektif dan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai, sehingga sasaran-sasaran dan tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Kepada peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama, hendaknya dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1998), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Bandung.
- Arikunto, Suharsini, (2002), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi revisi V, PT. Rineke Cipta, Jakarta.
- Arini, Muhammad. (2000). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asep Juhara (2012). Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Pajak Bumi dan Bangunan Dinas Pendapatan daerah Kota Bandung
- Darwis, Herman, (2010). Pengaruh Desentralisasi dan Budget Goal Commitment terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Pimpinan (Studi Empiris pada SKPD Kota Ternate) Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun Ternate. Skripsi Universitas Khairun.
- Dimas Prayogi (2010). Pengaruh Komunikasi Interen Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Telkom Regional I Sumatra Bidang *Customer Care* Medan.
- Effendy, Onong Uchjana. (2003). *Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Handyaningrat Suwarno, (1983). *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Jefkins, Frank. (1996). *Public Relations* (terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta Andi.
- Ruslan, Rosadi. (1999). *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: T Raja Grafindo Persada.
- Sirait, Alfonsus. (2005). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Steers, Richard, (1985), *Efektivitas Organisasi*, diterjemahkan Magdalena Jamin, Erlangga, Jakarta.

Sugiyono, (2009), *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. Alfabeta, Bandung.

Suranto (2003). *Komunikasi Organisasi*. Diklat. Yogyakarta: Politeknik PPKP.

Wursanto (1992). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius

Wursanto. (2005). *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius