

**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL  
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN  
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

**SKRIPSI**

**ARIFUDDIN**

**NIM: 14 60302 058**



**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**

**MAROS**

**2018**

**PENGARUH KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL  
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN  
PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

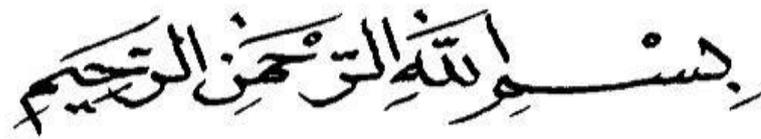
**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

**ARIFUDDIN**  
**NIM: 14 60302 058**

**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**MAROS**  
**2018**

## KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas rahmat, hidayah dan karunia Allah SWT dan sholawat serta salam kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan” dengan baik.

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Program Studi Managemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros Provinsi Sulawesi Selatan

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan yang besar, baik dalam bentuk bimbingan, petunjuk dan masukan-masukan serta dorongan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.

Bapak Dr. Dahlan, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Bapak Sudirman Sappara, SE.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing I atas segala bimbingan, kesempatan dan ide serta masukan-masukan dalam penyusunan dan pembuatan tugas akhir ini.

Ibu Fitri, SE.,M.Ak., selaku Dosen Pembimbing II atas segala bimbingan, kesempatan dan ide serta masukan-masukan dalam penyusunan dan pembuatan tugas akhir ini.

Kedua orang tua, adik serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan motivasi, bantuan material maupun non material, serta kasih sayang dan dukungan kepada penulis.

Kepada rekan-rekan Mahasiswa dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala bantuan, dorongan dan kebaikan bernilai ibadah dan memperoleh imbalan pahala yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna perubahan yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi Program Studi Manajemen dan memberikan inspirasi pengembangan yang lebih baik untuk menghasilkan suatu karya yang lebih optimal. Terima kasih

Maros, Maret 2018

Arifuddin

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMABR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
B. Pengertian Komunikasi.....	8
C. Dasar-Dasar Komunikasi .....	15
D. Alur Komunikasi .....	15
E. Tujuan,Peran dan Fungsi Komunikasi.....	24
F. Pola Komunikasi.....	28
G. Hambatan Komunikasi.....	29
H. Disiplin Kerja .....	30
I. Peneltian Terdahulu.....	38
J. Kerangka Pikir.....	40
K. Hipotesis.....	41
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	42
A. Tempat dan waktu Penelitian .....	42
B. Jenis dan Sumber Data .....	42
C. Tekhnik Pengumpulan Data .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Metode Analisis Data dan pengujian analisis .....	44
F. Definisi Operasional Variabel .....	47

<b>BAB IV. SEJARAH ORGANISASI.....</b>	<b>49</b>
A. Sejarah Organisasi .....	49
B. Visi Misi .....	50
C. Struktur Organisasi.....	52
D. Fungsi Satuan .....	53
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden Penelitian.....	54
B. Analisis Kuantitatif penelitian.....	56
C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
D. Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	63
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
<b>BAB VI. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 1.2 Interpretasi koefesien korelasi dan nilai r.....	46
Tabel 1.3. Skala Likert.....	48
Tabel 1.4 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Table 1.5 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan.....	55
Table 1.6 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja.....	56
Table 1.7 Rekapitulasi responden mengenai Komunikasi Vertikal.....	57
Table 1.8 Rekapitulasi responden mengenai Komunikasi Horizontal....	57
Table 1.9 Rekapitulasi responden mengenai disiplin pegawai.....	58
Table 1.10 Hasil uji validitas Komunikasi Vertikal.....	60
Table 1.11 Hasil Uji validitas komunikasi Horizontal.....	61
Tabel 1.12 Hasi Uji validitas disiplin pegawai.....	62
Tabel 1.13 Hasil Uji Reabilitas.....	63
Table 1.14 Hasil analisis regresi Linear Berganda.....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Kerangka Pikir.....	41
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	52

## **ABSTRAK**

**ARIFUDDIN.** *Pengaruh komunikasi vertikal dan horizontal terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.* (dibimbing oleh Sudirman Sappara dan Fitri).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Vertikal, dan Horizontal terhadap disiplin pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 42 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi vertikal, dan Horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Komunikasi Vertikal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, dan komunikasi horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

**Kata kunci :** Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Disiplin Pegawai





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam melakukan suatu kegiatan, perusahaan atau instansi membutuhkan manajemen, Manajemen menjadi alat untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Untuk memudahkan pencapaian tujuan tersebut, manajemen melakukan pembagian kerja sesuai kebutuhan instansi seperti pada kantor satuan Polisi Pamong Praja ( Satpol PP) membutuhkan manajemen.

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok ataupun organisasi selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok yang terdiri dari atasan dan bawahannya.

Komunikasi adalah salah satu elemen penting yang sangat dibutuhkan oleh seluruh makhluk hidup, terutama manusia. Tanpa adanya komunikasi, individu-individu tidak dapat berinteraksi satu sama lain, dan terisolasi dalam dirinya saja. Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan pertukaran informasi dan pengertian antara masing-masing individu yang terlibat di dalamnya. Komunikasi

memungkinkan adanya pertukaran informasi, perasaan, dan keinginan yang pada akhirnya akan ikut menentukan perkembangan seseorang dan lingkungannya. Didalam suatu instansi pada dasarnya harus membentuk komunikasi baik vertikal maupun horizontal. Komunikasi horizontal adalah komunikasi satu level yang terjadi antar karyawan atau antar pimpinan. Sementara itu komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Tujuan akan dapat dicapai apabila adanya persetujuan bersama dari para anggota sehingga terarah pada tujuan (Gibson,et.al1996:7). Perilaku individu atau kelompok yang mengarah pada tujuan dapat diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan kerja dari pegawai. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004:44). Ini berarti bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja pegawai polisi pamong praja dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik dalam baik secara vertikal maupun secara horizontal.

Sebagai Aparatur Sipil Negara, Pegawai dituntut dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik serta mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dengan memperhatikan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan adanya kemampuan, motivasi dan semangat yang

baik, akan berimplikasi pada semakin meningkatnya kinerja mereka. Dengan bekal pengetahuan dan kemampuan serta potensi-potensi yang ada, para pegawai dituntut agar memberikan kontribusi pada berbagai pekerjaan yang ada sesuai peran masing-masing. Masing-masing pegawai hendaknya diberikan tanggung jawab, kewenangan yang jelas dan mempunyai uraian pekerjaan (job description) serta terlibat di dalam berbagai kegiatan. Di samping itu tugas-tugas dibagi habis kepada pegawai (staf) yang ada secara adil dan merata sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Dengan banyaknya tugas dan fungsi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka dibutuhkan kualitas SDM dalam hal ini adalah pegawai yang mampu mengemban tugas secara prima. Salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat dan tidak lancar. Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap disiplin, semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan (Sriwidodo & Haryanto, 2010).

Dan berdasarkan informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa komunikasi vertikal dan horizontal pada kantor satuan polisi pamong praja kabupaten Pangkajene belum optimal dimana kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan begitupun sebaliknya antara bawahan

dengan bawahan sehingga mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam bekerja.

Berdasar pada paparan di atas, maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih mendalam tentang komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal berpengaruh terhadap disiplin kerja anggota Satpol PP sehingga hasil ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja anggota Satpol PP. Adapun judul yang mewakili konsep penelitian ini adalah : “Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Horizontal terhadap disiplin Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi vertikal berpengaruh terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
2. Apakah komunikasi horizontal berpengaruh terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?
3. Apakah komunikasi vertikal dan horizontal berpengaruh terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi vertikal terhadap disiplin kerja satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi horizontal terhadap disiplin kerja satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif komunikasi vertikal dan horizontal terhadap disiplin kerja satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang komunikasi vertikal dan horizontal terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Instansi/Dinas**

Sebagai pengetahuan akan pentingnya disiplin kerja bagi kinerja anggota Satpol PP dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga

atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan usaha-usaha dalam membangun disiplin kerja yang tinggi.

b. Bagi Anggota Satpol PP

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja mereka.

c. Bagi Peneliti.

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang komunikasi vertikal dan horizontal terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai yang lebih baik dan profesional.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dan aset dari sebuah bank. Menurut Sadili Samsuddin(2010:1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010 : 3).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah suatu langkah yang dilakukan manajer dalam mengarahkan Sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar dan mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, dan kompensasi karyawan.

## **B. Definisi komunikasi**

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Perkataan *communis* tersebut dalam pembahasan ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai dalam kegiatan politik. Arti *communis* di sini adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami. Menurut Trenholm dan Jensen (dalam Fajar, 2009: 31), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran.

Komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Selanjutnya menurut Weaver (dalam Fajar, 2009: 32), komunikasi adalah seluruh prosedur melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain. Effendy (2002: 60), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian

suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan disini adalah komunikasi manusia atau dalam bahasa asing *human communication* yang sering pula disebut komunikasi sosial atau *social communication*. Komunikasi manusia sebagai singkatan dari komunikasi antar manusia dinamakan komunikasi sosial atau komunikasi kemasyarakatan karena hanya pada manusia-manusia yang bermasyarakat komunikasi dapat terjadi. Masyarakat terbentuk dari paling sedikit dua orang yang saling berhubungan dengan komunikasi sebagai penjalannya. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun menggunakan media. Contoh komunikasi langsung tanpa media adalah percakapan tatap muka, pidato tatap muka dan lain-lain sedangkan contoh komunikasi menggunakan media adalah berbicara melalui telepon, mendengarkan berita lewat radio atau televisi dan lain-lain. Menurut Effendy (2003: 8), komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behaviour change*) dan perubahan sosial (*social change*).

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Dan komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu dengan lainnya baik dalam kehidupan sehari – hari maupun bermasyarakat atau dimana saja

manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi sangatlah penting bagi manusia, begitu halnya didalam suatu organisasi. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun setidaknya-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam sebuah organisasi menafsirkan suatu pertunjukan (Pace and Faules, 2006: 31-32).

Sebuah instansi terdiri berbagai kegiatan dimana kegiatan yang satu mempunyai hubungan dengan kegiatan yang lain, akhirnya merupakan suatu keseluruhan kegiatan yang utuh untuk tujuan yang telah ditentukan. Berbagai tindakan dan cara yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Di dalam suatu organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian tujuan, tetapi faktor yang paling penting adalah manusianya.

Jelas dikatakan bahwa manusia adalah merupakan unsur yang paling penting di dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus selalu memperhatikan disiplin kerja dari para pegawai atau karyawan, karena dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Adanya komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan secara baik, maka sebagian kebutuhan sekunder atau kebutuhan sosial psikologis akan dapat terpenuhi, maka para pegawai merasa puas dalam bekerja dan akan menimbulkan kinerja yang baik. Dalam melakukan komunikasi, perusahaan atau organisasi harus mempergunakan strategi yang benar, agar apa yang dilakukan itu dapat

menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain seperti tujuan, cara kerja, teknologi, masyarakat dan pelanggan, budaya SDM dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor- faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui komunikasi untuk merubah sikap dan perilaku baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya.

Perubahan sikap dan perilaku tersebut dapat menjadi kenyataan bilamana SDM telah mendapat nilai-nilai baru, kemudian mereka mempunyai alat atau perangkat untuk melaksanakannya, sehingga nilai-nilai tadi menjadi kenyataan yang lebih baik dan terus dipelihara dan dikembangkan. Individu-individu dalam organisasi akan efektif manakala terjadi hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis dalam organisasi atau perusahaan, dimana komunikasi tersebut akan menambah rasa percaya diri, karena merasa mendapat perhatian dari pimpinan atau teman sekerjanya. Pada situasi dan kondisi emosional akan menguatkan dirinya untuk lebih giat dan bersemangat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Goldhaber (1986) memberikan definisi komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Pengertian tersebut mengandung beberapa konsep sebagai berikut :

### **1. Proses**

Suatu organisasi adalah suatu sistem yang terbuka dan dinamis yang secara tidak langsung menciptakan saling tukar menukar informasi satu sama lain. Karena kegiatan yang berulang-ulang dan tiada hentinya tersebut maka dikatakan sebagai suatu proses.

### **2. Pesan**

Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang objek, orang, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang lain. Pesan dalam organisasi dapat dilihat menurut beberapa klasifikasi yang berhubungan dengan bahasa, penerima yang dimaksud, metode difusi, dan arus tujuan dari pesan. Klasifikasi pesan dalam bahasa dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian yaitu verbal dan non verbal (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2006) hal 33 - 23 pesan verbal dalam organisasi berupa: surat, memo, percakapan, dan pidato. Sedangkan pesan non verbal dalam organisasi bisa berupa: bahasa gerak tubuh, sentuhan, ekspresi wajah, dan lain-lain.

### **3. Jaringan**

Organisasi terdiri dari satu seri orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang-orang ini terjadi melewati suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi ini mungkin mencakup hanya dua orang, beberapa orang atau keseluruhan organisasi. Luas dari jaringan komunikasi ini dipengaruhi oleh banyak

faktor, diantaranya: arah dan arus pesan, isi pesan, hubungan peranan, dan lain-lain.

#### **4. Keadaan saling tergantung**

Hal ini telah menjadi sifat dalam organisasi yang merupakan suatu sistem yang terbuka. Bila suatu bagian dari organisasi mengalami gangguan maka akan berpengaruh kepada bagian yang lainnya dan mungkin juga kepada seluruh sistem organisasi.

#### **5. Hubungan**

Karena organisasi merupakan suatu sistem yang terbuka, sistem kehidupan sosial maka untuk berfungsinya bagian-bagian itu terletak pada manusia yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu hubungan manusia dalam organisasi yang memfokuskan kepada tingkah laku komunikasi dari orang yang terlibat suatu hubungan perlu dipelajari. Sikap, skill, dan moral dari seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh hubungan yang bersifat organisasi.

#### **6. Lingkungan**

Yang dimaksud lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Yang termasuk dalam lingkungan internal adalah personal (karyawan), staf, golongan fungsional dari organisasi, dan juga komponen lainnya seperti tujuan, produk, dan lainnya. Organisasi sebagai sistem terbuka harus berinteraksi dengan lingkungan eksternal seperti: teknologi, ekonomi, dan faktor sosial. Karena faktor lingkungan

berubah-ubah maka organisasi memerlukan informasi baru untuk mengatasi perubahan dalam lingkungan dengan menciptakan dan melakukan pertukaran pesan baik secara internal maupun eksternal.

## **7. Ketidakpastian**

Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Ketidakpastian dalam organisasi juga disebabkan oleh terjadinya banyak informasi yang diterima daripada informasi yang sesungguhnya diperlukan untuk menghadapi lingkungan mereka. Bisa dikatakan ketidakpastian dapat disebabkan oleh terlalu sedikit informasi yang didapatkan dan juga karena terlalu banyak informasi yang diterima. Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi ini dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut:

- a. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihak internal maupun eksternal
- b. Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi
- c. Komunikasi organisasi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan dan perasaan yang sama.

### **C. Dasar – Dasar Komunikasi**

Komunikasi mempunyai dasar – dasar sebagai berikut :

1. Niat menyangkut apa yang akan disampaikan, siapa sasarannya, apa yang akan dicapai, dan kapan akan disampaikan.
2. Minat, ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu:
  - a. Faktor obyektif : merupakan rangsang yang kita terima
  - b. Faktor subyektif : merupakan faktor yang menyangkut diri si penerima stimulus.
3. Pandangan, merupakan makna dari informasi yang disampaikan pada sasaran , menafsirkan informasi yang diterima tergantung pada pendidikan , pekerjaan, pengalaman dan kerangka pikir seseorang.
4. Lekat, merupakan informasi yang disimpan oleh si penerima
5. Libat , merupakan keterlibatan panca indera sebanyak-banyaknya.

### **D. Alur komunikasi**

Arah komunikasi yang ada dalam organisasi dapat dibagi menjadi 2 bagian besar, yaitu komunikasi vertikal (ke atas dan ke bawah) dan komunikasi horizontal (setara). Di kedua jenis komunikasi ke atas maupun ke bawah, manajemen mengendalikan sistem komunikasi. Para manajer memiliki waktu, keahlian, dan fasilitas untuk memperbaiki komunikasi yang ada di organisasi. Tentunya, logis saja untuk menempatkan tanggung jawab atas terjadinya sistem komunikasi yang efektif pada pundak manajemen. Ini tidak lalu berarti bahwa para karyawan tidak perlu bertanggung jawab atas hal tersebut. Komunikasi yang efektif adalah

proses dua arah. Bagaimanapun juga, manajemen menanggung tanggung jawab yang lebih besar dalam membentuk dan mempertahankan sistem komunikasi yang efektif dan efisien.

Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi terdapat bentuk komunikasi yaitu Komunikasi vertikal kebawah yang merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasehat dan teguran. Komunikasi vertikal keatas yang menyangkut keinginan para anggota organisasi untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan masalah yang dihadapi baik yang sifatnya kedinasan maupun yang bersifat pribadi kepada atasannya. Komunikasi horisontal berlangsung antara orang – orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Sejumlah orang tersebut saling bertukar pesan dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui jalan tertentu yang disebut dengan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi berbeda dalam besar dan strukturnya misalnya mungkin hanya di antara dua orang, tiga atau lebih dan mungkin juga di antara keseluruhan orang dalam organisasi. Menurut Muhammad (2007: 107), jaringan komunikasi organisasi terbagi menjadi dua, yaitu :

## 1. Jaringan Komunikasi Formal

Pesan yang mengalir melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal. Terdapat tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi yaitu komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya.

### a. Komunikasi Vertikal

Merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Robbins (1996:8), menjelaskan bahwa komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu tingkat yang lebih rendah secara timbal balik. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Stonner dan Freeman (1994: 158), dua per tiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung secara vertikal antara atasan dan bawahan sehingga peran komunikasi vertikal sangat penting dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, komunikasi vertikal memiliki dua pola yaitu Komunikasi Ke Atas (*Upward Communication*) dan komunikasi ke bawah (*Downward Communication*).

Komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hirarki organisasi. Para

pegawai menggunakan saluran komunikasi ini sebagai kesempatan untuk mengungkapkan ide atau gagasan yang mereka ketahui dan membantu para pegawai untuk menerima jawaban yang lebih baik tentang masalah dan tanggung jawabnya (Mulyana, 2005: 103). Komunikasi ke atas haruslah mendapatkan informasi dari bawahannya mengenai hal-hal sebagai berikut :

- 1) Apa yang dilakukan bawahan, pekerjaannya, hasil yang dicapainya, kemajuan mereka dan rencana masa yang akan datang.
- 2) Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu.
- 3) Menawarkan saran-saran atau ide bagi penyempurnaan unit masing-masing atau organisasi secara keseluruhan.
- 4) Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi (Muhammad, Arni 2001:118).

Dan komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) Menurut Lewis (dalam Muhammad, 2007: 108), dilakukan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk diri dengan perubahan.

Komunikasi ini merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Sebagai contoh; pesan

yang dikirim oleh manajer kepada karyawannya atau dari dekan fakultas kepada para dosennya adalah komunikasi ke bawah. Perintah seringkali merupakan contoh jelas untuk berkomunikasi ke bawah. Davis (dalam Wayne, 2005: 184).

Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para pegawai sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarnya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya. Sebagaimana yang dikemukakan Suhardiman Yuwuhono (1978:7), Komunikasi vertikal kebawah dari pimpinan kepada staf yaitu berupa :

1. Petunjuk
2. Keterangan Umum
3. Perintah
4. Teguran
5. Pujian

Berikutnya seiring dengan pendapat diatas, Prof. DR. Oteng Sutisna. M.Sc. Ed, menyatakan bahwa komunikasi kebawah biasanya

mengenai soal-soal kebijaksanaan, prosedur, intruksi atau keterangan yang bersifat umum.

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut Katz dan Kahn (1996) (dalam Wayne, 2005: 185), yaitu;

1. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
3. Informasi mengenai kebijakan dan praktik – praktik organisasi
4. Informasi mengenai kinerja pegawai
5. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)

Para pegawai di seluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu diberi informasi. Manajemen puncak hidup dalam dunia informasi. Kualitas dari kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat. Manajemen puncak harus memiliki informasi dari semua unit dalam organisasi, dan harus memperoleh informasi untuk semua unit.

#### b. Komunikasi Horizontal

Merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyamping dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang se-level maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Menurut Daft (2003:148), komunikasi bentuk ini selain berguna untuk menginformasikan

juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan (Robbins, 1996: 9). Kemudahan koordinasi ini terjadi karena adanya tingkat, latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relatif sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang tidak ketat.

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda-beda. Mengingat prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem.

Abdullah (2008:68) 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.

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya di dalam organisasi. Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah :

- 1) Mengkoordinasikan tugas-tugas.
- 2) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- 3) Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berbeda dalam tingkat yang sama.

- 4) Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama. (Muhammad, Arni 2001:121).

Komunikasi horisontal memegang peranan penting dalam pembinaan hubungan di antara para pegawai dan mendorong terciptanya unit kerja yang padu. Para pegawai yang tingkatnya sama, yang sering berinteraksi, tampaknya lebih sedikit mengalami kesulitan dalam memahami satu sama lainnya. Interaksi antar sejawat menghasilkan dukungan emosional dan psikologis. Hambatan-hambatan pada komunikasi horisontal banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Ketiadaan kepercayaan di antara rekan – rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

Berdasar pada pengertian diatas komunikasi vertikal merupakan proses menyampaikan warta dari pihak atasan atau pimpinan kepada bawahan (Vertikal kebawah) maupun dari pihak bawahan kepada atasan atau pimpinan (Vertikal keatas). Dan Komunikasi horizontal merupakan proses menyampaikan warta diantara sesama. Pegawai pada tingkat jenjang organisasi yang kurang lebih sederajat. Komunikasi disebut efektif apabila informasi disampaikan dalam waktu yang singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan

maksud komunikator oleh komunikan (Hasibuan 2000:179). Jadi komunikasi yang efektif diartikan jika informasi, ide-ide tersebut disampaikan jelas, dipersepsi, dimengerti, dan dilaksanakan sama dengan maksud pengirim pesan atau komunikator oleh penerima pesan atau komunikan.

Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. 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.

## **2. Jaringan Komunikasi Informal**

Komunikasi antara orang yang ada dalam suatu organisasi , akan tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Pegawai yang berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi dalam organisasi, maka pengarahannya bersifat pribadi. Jaringan komunikasi tersebut lebih dikenal dengan bisik-bisik atau kabar angin. Informasi yang diperoleh dari desas-desus adalah yang berkenaan dengan apa yang didengar atau apa yang dikatakan orang dan bukan apa yang diumumkan oleh yang berkuasa.

## **E. Tujuan, Peran dan Fungsi komunikasi**

### **1. Tujuan komunikasi**

Tujuan komunikasi adalah apa yang harus atau direncanakan untuk dicapai dalam suatu aktivitas komunikasi itu sendiri. Tujuan ini dapat dicapai manakala kita melaksanakan tugas-tugas yang dirumuskan dalam fungsi (Alo Liliweri, 2011: 133). sekurang-kurangnya ada lima tujuan komunikasi manusia, yaitu:

- a. Mempengaruhi orang lain,
- b. Membangun atau mengelola relasi antarpersonal,
- c. Menemukan perbedaan jenis pengetahuan,
- d. Membantu orang lain, dan bermain atau bergurau.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat diketahui bahwa dalam suatu komunikasi pasti mempunyai tujuan dari komunikasi itu sendiri, baik disadari maupun tidak disadari sebuah komunikasi pastinya mempunyai suatu tujuan yang ingin disampaikan.

### **2. Peran Komunikasi**

Konsep kata “peran” tidak dapat dipisahkan dengan konsep kata “status” yang berasal dari bahasa Latin *stare* artinya “berdiri” yang merujuk pada kekuatan seseorang yang beralas pada kakinya sehingga menopangnya agar berdiri tegak. Dalam tradisi budaya Barat maupun budaya Timur, jika kita berhadapan dengan seseorang yang lebih tua atau

yang status sosialnya lebih tinggi, maka kita diharamkan berdiri atau duduk tidak sopan (Alo Liliweri, 2011: 132).

Peranan komunikasi itu sendiri berkaitan dengan status dari elemen-elemen komunikasi, jadi bisa saja muncul dalam peranan komunikator, pesan, media, komunikan, efek, konteks, dan peranan gangguan. Jadi ketika kita bicara komunikasi umumnya maka kita bicara tentang cakupan peranan sistem komunikasi secara atas semua yang biasanya berawal dari pemrakarsa komunikasi yaitu komunikator, peranan ini terletak pada bagaimana komunikator dengan status tertentu menjalankan fungsi mengelola elemen komunikasi yang lain agar ditampilkan peran itu sendiri dengan statusnya (Alo Liliweri, 2011:132-133).

### **3. Fungsi komunikasi**

Dalam kehidupan manusia ternyata ada peristiwa komunikasi yang berfungsi memberikan kepada kita kesenangan yang kita sebut dengan hiburan (Alo Liliweri, 2011: 144-148). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa komunikasi memiliki berbagai fungsi yang sangat berguna dan bermanfaat bagi kehidupan seseorang baik secara individu maupun dalam kehidupan berorganisasi, seperti yang telah dijelaskan di atas fungsi tersebut antara lain yaitu fungsi informasi, fungsi instruksi, fungsi persuasi, dan fungsi hiburan.

a. Fungsi informatif

Maksud dari informatif adalah seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Informasi yang didapat dapat setiap anggotanya melaksanakan tugas secara pasti. Pada dasarnya, informasi dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat kebijakan dalam organisasi ataupun untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Bawahan juga membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaannya, disamping itu, informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, prosedur perizinan cuti dan sebagainya.

b. Fungsi regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang dita'ati dalam suatu organisasi. Ada dua hal yang berpengaruh dalam fungsi regulatif ini :

- 1) Atasan atau orang-orang yang berada dalam tatanan manajemen memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Mereka juga mempunyai wewenang untuk memberikan perintah atau intruksi, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapisan atas supaya perintah-

perintahnya dilaksanakan sesuai intruksi. Namun, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:

- a. Keabsahan pimpinan dalam menyampaikan perintah.
  - c. Kekuatan pemimpin dalam memberi sanksi
  - d. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
  - e. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan
- 2) Berkaitan dengan pesan. Pesan –pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh atau tidak boleh untuk dilakukan.

c. Fungsi persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi tidak cukup dengan mengandalkan kewenangan dan kekuasaan. Adanya kenyataan ini maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya dari pada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara suka rela akan lebih menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding dengan pimpinan yang sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

d. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal yang terjadi dalam setiap organisasi yaitu seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut dan

laporan kemajuan organisasi. Juga saluran komunikasi informasi seperti perbincangan antar pribadi selama jam istirahat kerja, kegiatan pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

#### **F. Pola komunikasi organisasi**

Pola komunikasi organisasi suatu sistem komunikasi vertikal dan horizontal menjadi model yang paling efektif dalam suatu pola komunikasi organisasi, dimana komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan terjadi secara langsung antara komunikator dengan komunikan, sehingga situasi komunikasi yang berlangsung secara interpersonal maupun kelompok. Ini menunjukkan bahwa pola komunikasi organisasi identik dengan proses komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan, karena pola komunikasi bagian dari proses dan proses komunikasi merupakan rangkaian dari aktifitas penyampaian pesan sehingga diperoleh feedback dari penerima pesan. Salah satu tantangan besar dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah proses yang berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan komunikasi dapat membantu menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada jaringan komunikasi. Tantangan dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi kepada seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Untuk

menjalankan dan mencapai tujuan tersebut maka dalam organisasi terdapat beberapa arah formal dan informal jaringan komunikasi dalam organisasi.

## **G. Hambatan Komunikasi**

### **1. Hambatan dari proses komunikasi**

Hambatan dari pengirim pesan, misalnya pesan yang akan disampaikan belum jelas bagi dirinya atau pengirim pesan, hal ini dipengaruhi oleh perasaan atau situasi emosional.

### **2. Hambatan Fisik**

Hambatan Fisik dapat mengganggu komunikasi yang efektif , cuaca gangguan alat komunikasi dan lain-lain, misalnya: gangguan kesehatan (cacat tubuh misalnya orang yang tuna wicara), gangguan alat komunikasi dan sebagainya.

### **3. Hambatan Semantik**

Faktor pemahaman bahasa dan penggunaan istilah tertentu. Kata-kata yang dipergunakan dalam komunikasi kadang-kadang mempunyai arti mendua yang berbeda, tidak jelas atau berbelit-belit antara pemberi pesan dan penerima pesan.

### **4. Hambatan Psikologis**

Hambatan psikologis dan sosial kadang-kadang mengganggu komunikasi, misalnya perbedaan nilai –nilai serta harapan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan, sehingga menimbulkan emosi

diaspek pemikiran-pemikiran dari sipengirim maupun si penerima pesanyang hendak disampaikan.

### **5. Hambatan Manusiawi**

Terjadi karena adanya faktor, emosi dan prasangka pribadi, persepsi,kecakapan atau ketidakcakapan, kemampuan atau ketidakmampuan alat-alat panca indera seseorang, dan lain-lain.

## **H. Disiplin Kerja**

### **1. Pengertian Disiplin Kerja.**

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu : menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan Wursanto (1987 : 147). Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku di lingkungan organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai apabila adanya persetujuan bersama dari para anggota organisasi sehingga terarah pada tujuan ( Gibson,et.al.,1996:7 ). Perilaku individu atau kelompok yang mengarah pada tujuan dapat diwujudkan dalam bentuk kedisiplinan kerja dari anggota organisasi.Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi ( Rivai, 2004:44 ). Ini berarti bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja anggota organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik dalam organisasi.

Debi (2009) mengemukakan bahwa yang menyebabkan karyawan melanggar berbagai peraturan perusahaan adalah karena kurangnya kesadaran karyawan dan sifat kurang baik pada diri karyawan seperti kecerobohan, malas, tidak jujur, tidak dapat bekerja sama dengan teman sekerjanya , kelambanan dalam melaksanakan tugas dan kurang inisiatif. Sehubungan dengan itu, tugas pimpinan adalah menjaga komunikasi yang sehat dan membimbing karyawan untuk memperbaiki sifat – sifat yang kurang baik dan membantu mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Dari sini diharapkan karyawan mempunyai kesenangan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mampu mengurangi pelanggaran terhadap standar dan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Machmud (2001) memberi pengertian disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dari dalam tubuh yang berdasarkan atas kesadaran pegawai terhadap peraturan yang menyangkut waktu dan perbuatan pada perusahaan. Atmosudirdjo (2001) menjelaskan disiplin kerja adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamprih atau kepentingan pribadi. Disiplin kerja adalah satu-satunya jalan atau saran untuk mempertahankan adanya atau eksistensi daripada organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:198) bahwa adanya komunikasi yang harmonis diantara para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan anggota organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi. Kemudian Simamora (2004:612) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja secara vertikal dan horizontal.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang baik akan menciptakan kedisiplinan kerja dari pegawai dan sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan ketidak disiplin

pegawai dalam bekerja. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi secara vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, sedangkan komunikasi horizontal terjadi sesama rekan kerja.

Adapun pentingnya kedisiplinan yang tinggi secara umum adalah agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien dalam hal memiliki dampak untuk kontinuitas organisasi

- a. Mendorong para karyawan untuk mentaati pelaksanaan dan peraturan-peraturan kepegawaian dan organisasi.
- b. Memanfaatkan penggunaan prasarana dan sarana barang dan jasa secara optimal.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja yang disebabkan oleh penggunaan input yang efisien sehingga dapat meningkatkan output.
- d. Mendorong pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dalam kondisi dan organisasi apapun, kedisiplinan kerja sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Argumentasi pentingnya kedisiplinan kerja dalam mencapai tujuan organisasi, adalah bahwa kedisiplinan kerja akan membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien. Apabila dalam suatu perusahaan tenaga kerjanya kurang disiplin

terhadap ketentuan–ketentuan yang ditetapkan perusahaan, maka adanya kesalahan kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2003:193) : “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Komunikasi juga akan menimbulkan sikap saling terbuka yang akan menumbuhkan suatu ikatan batin yang kuat antara semua orang yang terlibat dalam perusahaan dan pada akhirnya akan menimbulkan kekompakan kerja sama dalam suatu perusahaan. Kekompakan tersebut secara psikologis akan menumbuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi.

## **2. Kegunaan Disiplin Kerja.**

Kegunaan disiplin kerja berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Werther Jr, dan Davids, (1996; 342) adalah :

### **a. Peningkatan Kinerja**

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan para karyawan, manajer dan departemen personalia dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk meningkatkan disiplin kerja.

### **b. Kompensasi penyusuaian gaji**

Evaluasi terhadap hasil kerja, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kompensasi.

c. Penempatan devisi

Dengan melihat disiplin kerja pegawai yang bersangkutan dimasa lalu dapat membantu para manajer dalam melakukan promosi, transfer, dan demosi.

d. Perencanaan karir dan pengembangan

Umpan balik mengenai disiplin kerja, yang dapat dijadikan pedoman untuk mengarahkan jalur karir yang dipilih oleh pegawai yang bersangkutan.

e. Kekurangan Proses Kepegawaian

Baik atau buruknya disiplin kerja, mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing yang telah dilakukan.

f. Usaha pengelolaan SDM untuk mengurangi ketidakpuasan pekerja

Penilaian disiplin kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas

menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

#### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:194), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan (istansi)
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

#### **I. Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan peneitian ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian Indah 2014, berjudul pelaksanaan komunikasi organisasi pada dinas kebudayaan dan pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa komunikasi Penerapan komunikasi organisasi tersebut menciptakan iklim organisasi yang diterapkan secara vertikal, horizontal dan diagonal oleh pimpinan unit kerja dan bawahannya dalam organisasi untuk melaksanakan kebijakan, tugas pokok dan fungsi yang diwawenangkan.
2. Hidajati 2016, pengaruh komunikasi horisontal, komunikasi vertikal dan komunikasi diagonal terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan jamu Parang Husada Kediri. Hasil peneltian menunjukkan

bahwa komunikasi horisontal, komunikasi vertikal, dan komunikasi diagonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan jamu Parang Husada Kediri. Ini terlihat pada pengujian yang menggunakan statistik maka dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,906. Dan hasil pengujian dengan regresi berganda diketahui persamaan regresi hubungan antara variabel budaya organisasi, sosial, pribadi dan psikologis maka komunikasi diagonal mempunyai pengaruh yang paling dominan yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,358. Hal ini disebabkan karena, para karyawan merasa bahwa dengan komunikasi yang lintas bagian tersebut atau diagonal mereka bisa dengan bebas bertukar informasi saling membantu dalam hal pekerjaan atau masalah-masalah lain diantara kawan-kawan satu perusahaan. Sehingga semangat mereka bertambah dengan komunikasi yang terjalin dengan baik tersebut.

3. Rohayati, 2010 yang judul skripsinya adalah pengaruh komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. buana wiralestari di naga mas estate, Region Kampar, Riau Pekanbaru yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, dalam artian semakin baik komunikasi. Ini terlihat pada nilai korelasi sebesar 0,978, yang berada pada interval 0,801 – 1,000 yang berarti korelasi sangat kuat organisasi yang terjadi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4. Berdasarkan penelitian Untung Widodo, 2011 skripsinya yang berjudul pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada smk pelita nusantara 1 - 2 semarang. Ini terlihat pada Variabel disiplin kerja memiliki nilai *sig* sebesar  $(0,001) < (0,05)$ , hal ini berarti variabel disiplin kerja signifikan pada level 5%. Dapat disimpulkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

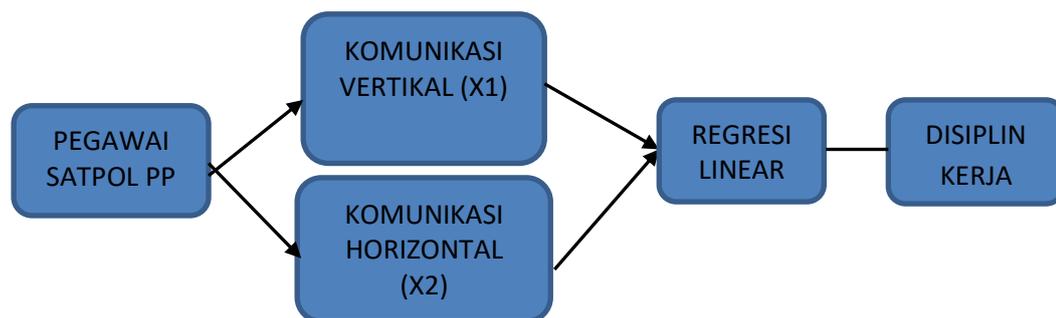
#### **J. Kerangka Pikir**

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai agar tambah tumbuh dan berkembang dengan baik secara bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya maka sangat penting perusahaan atau organisasi memberikan perhatiannya kepada pegawai dengan perhatian yang baik. Pegawai akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga disiplin kerja pegawai dapat meningkat dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah komunikasinya.

Upaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, peran orang-orang dan fungsi-fungsi yang ada dalam lembaga pemerintahan menjadi penting. Sumber daya manusia merupakan asset yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena asset-aset manusia terdapat mempunyai pengetahuan dan kompleksitas yang sulit ditiru oleh para pesaing. Merujuk pada kajian

teoritis dan empiris dalam penelitian ini didesain dengan menggunakan variabel yaitu disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat lebih lanjut dituangkan dalam bentuk bagan atau gambar berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka berfikir**

Dari kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa yang menjadi variabel bebas (*independen*) dari penelitian ini adalah variabel komunikasi (X) yang terdiri dari komunikasi vertikal (X1), komunikasi horizontal (X2) dan variabel terikat (*dependen*) adalah variabel disiplin kerja Pegawai (Y) yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Pamong Praja (Satpol PP) di Kabupaten Pangkajene Provinsi Sulawesi Selatan.

### **K. Hipotesis**

Hipotesis dari penelitian ini adalah komunikasi vertikal dan horizontal berpengaruh positif terhadap disiplin kerja satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja ( Satpol PP) di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Propinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini di mulai dari bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018 dengan tahapan sebagai berikut : pencarian data, penyelesaian proposal, bimbingan dan perbaikan proposal, seminar proposal, pengumpulan dan pengolahan data, analisis data, bimbingan skripsi dan penyelesaian skripsi ini.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer, data yang pertama kali diambil langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Sumber Data**

Peneliti menggunakan data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

### **C. Teknik pengumpulan data**

Untuk mendapatkan data yang lengkap, penulis menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal lainnya yang diketahui (Arikunto 1998:140). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek dalam yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi saat penelitian adalah semua pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang seluruhnya berjumlah 42 orang.

#### **2. Sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel total atau sampel penuh. Sampel total adalah apabila penelitian ini kurang dari 100 maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi (dalam Suharsini Arikunto, 2002: 112). Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 42 orang responden.

## E. Metode Analisis Data

### 1. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel tergantung, maka digunakan teknik regresi linier berganda dengan harapan dapat diketahui faktor yang paling dominan dan berpengaruh. Selanjutnya dalam analisis data tersebut, penulis menggunakan perhitungan Korelasi berganda dan Regresi Linier Berganda. Kemudian dengan pertimbangan efisiensi dan efektivitas, maka dalam perhitungannya penulis menggunakan pengolahan data dengan Program Computer, Software SPSS ( *Statistic Program Social Science* ).

Variabel independen dalam penelitian ini mencakup komunikasi vertikal ( $X_1$ ) dan Komunikasi Horizontal ( $X_2$ ) Sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja pegawai ( $Y$ ). Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana:

$Y$  = variabel dependen

$X$  = Variabel Bebas

$b_0$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi

$e$  = kesalahan prediksi (error term)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dalam penelitian Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali,2005).Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas komunikasi vertikal dan horizontal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja pegawai

Ha : Variabel-variabel bebas komunikasi vertikal dan horizontal mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali.2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.Dan apabila probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  (komunikasi vertikal dan horizontal ) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai)secara terpisah.

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel komunikasi Vertikal (X) dan Horizontal (X) dengan variabel

disiplin kinerja pegawai (Y). Menurut Sugiyono (2014: 248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{n (\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi *pearson*

x = variabel independen

y = variabel dependen

n = banyak sampel

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Interpretasi koefisien korelasi dan nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

(Ridwan, dan Sunarto, 2010:80)

Dalam mengolah data, penulis menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Special Science*) versi 16.0 for windows. "SPSS merupakan salah satu paket program komputer yang digunakan dalam mengolah data statistik.

## **F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Variabel Bebas (*Variabel Independent*)**

Yang termasuk variabel independent adalah variabel komunikasi vertikal ( $X_1$ ) dan horizontal ( $X_2$ ). Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Komunikasi ke bawah digunakan untuk memberikan informasi, mengarahkan, mengkoordinasikan dan menilai orang-orang bawahan dan komunikasi ke atas adalah laporan-laporan yang disampaikan ke atas dalam hirarki teoritas untuk memberikan informasi kepada manajemen yang lebih tinggi mengenai kemajuan sasaran-sasaran dan masalah-masalah sekarang.

#### **b. Variabel Terikat (*Variabel dependent*)**

Variabel *dependent* merupakan variabel yang tergantung pada variabel lain atau variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Yang termasuk variabel dependent adalah disiplin kerja adalah suatu sikap yang sesuai dengan aturan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan kewajiban menaati peraturan yang telah ditetapkan. Data untuk pengukuran variabel ini menggunakan skala 1-5, dimulai dengan sangat

tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Skala ini menyatakan jumlah questioner yang disebar ke responden untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan tersebut.

## 2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data dan diukur menggunakan *skala likert*. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 1.3 Skala Likert**

---

Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Kadang-Kadang (K)	Skor 3
Setuju (S)	Skor 4
Sangat Setuju (SS)	Skor 5

---

## **BAB IV**

### **SEJARAH SINGKAT ORGANISASI**

#### **A. Sejarah Berdirinya SATPOL PP**

Keberadaan Polisi Pamong Praja dimulai pada era kolonial sejak VOC menduduki Batavia dibawah pimpinan Gubernur Jenderal PIETER BOTH, bahwa kebutuhan memelihara ketentraman dan ketertiban penduduk sangat diperlukan karena pada waktu itu kota Batavia sedang mendapat serangan secara sporadis baik dari penduduk lokal maupun tentara Inggris sehingga terjadi peningkatan terhadap gangguan ketentraman dan keamanan

Awal mula Polisi Pamong Praja didirikan di Yogyakarta pada tanggal 3 Maret 1950 moto Praja Wibawa, untuk mewartakan sebagian ketugasan pemerintah daerah. Sebenarnya ketugasan ini telah dilaksanakan pemerintah sejak zaman kolonial. Sebelum menjadi Satuan Polisi Pamong Praja setelah proklamasi kemerdekaan dimana diawali dengan kondisi yang tidak stabil dan mengancam NKRI, dibentuklah Detasemen Polisi sebagai Penjaga Keamanan untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Pada tanggal 10 November 1948, lembaga ini berubah menjadi Detasemen Polisi Pamong Praja. Inilah awal mula terbentuknya SATPOL PP. Oleh sebab itu, setiap tanggal 3 Maret ditetapkan sebagai Hari Jadi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan diperingati setiap tahun. Pada Tahun 1960, dimulai pembentukan Kesatuan Polisi Pamong Praja.

Pada tahun 1962 namanya berubah menjadi Kesatuan Pagar Baya untuk membedakan dari korps Kepolisian Negara seperti dimaksud dalam 54 UU No 13/1961 tentang Pokok-pokok Kepolisian. Tahun 1963 berubah nama lagi menjadi Kesatuan Pagar Praja. Istilah SATPOL PP mulai terkenal sejak pemberlakuan UU No 5/1974 tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. Pada Pasal 86 (1) disebutkan, SATPOL PP merupakan perangkat wilayah yang melaksanakan tugas dekonsentrasi. Saat ini UU 5/1974 tidak berlaku lagi, digantikan UU No 22/1999 dan direvisi menjadi UU No 32/2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 148 UU 32/2004 disebutkan, Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dengan tugas pokok menegakkan Peraturan Daerah (PERDA), menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat sebagai pelaksanaan tugas desentralisasi.

## **B. Visi dan Misi**

### 1. Visi

Terciptanya masyarakat tertib dengan iklim kondusif didukung aparatur Polisi Pamong Praja yang professional.

### 2. Misi

- a) Meningkatkan kepatuhan masyarakat, Aparatur dan Badan Usaha terhadap Produk Hukum Daerah.
- b) Misi ini diarahkan untuk menciptakan kepatuhan masyarakat dengan melibatkan partisipasi masyarakat terhadap produk hukum daerah yang telah diundangkan; meminimalisir jumlah pelanggar

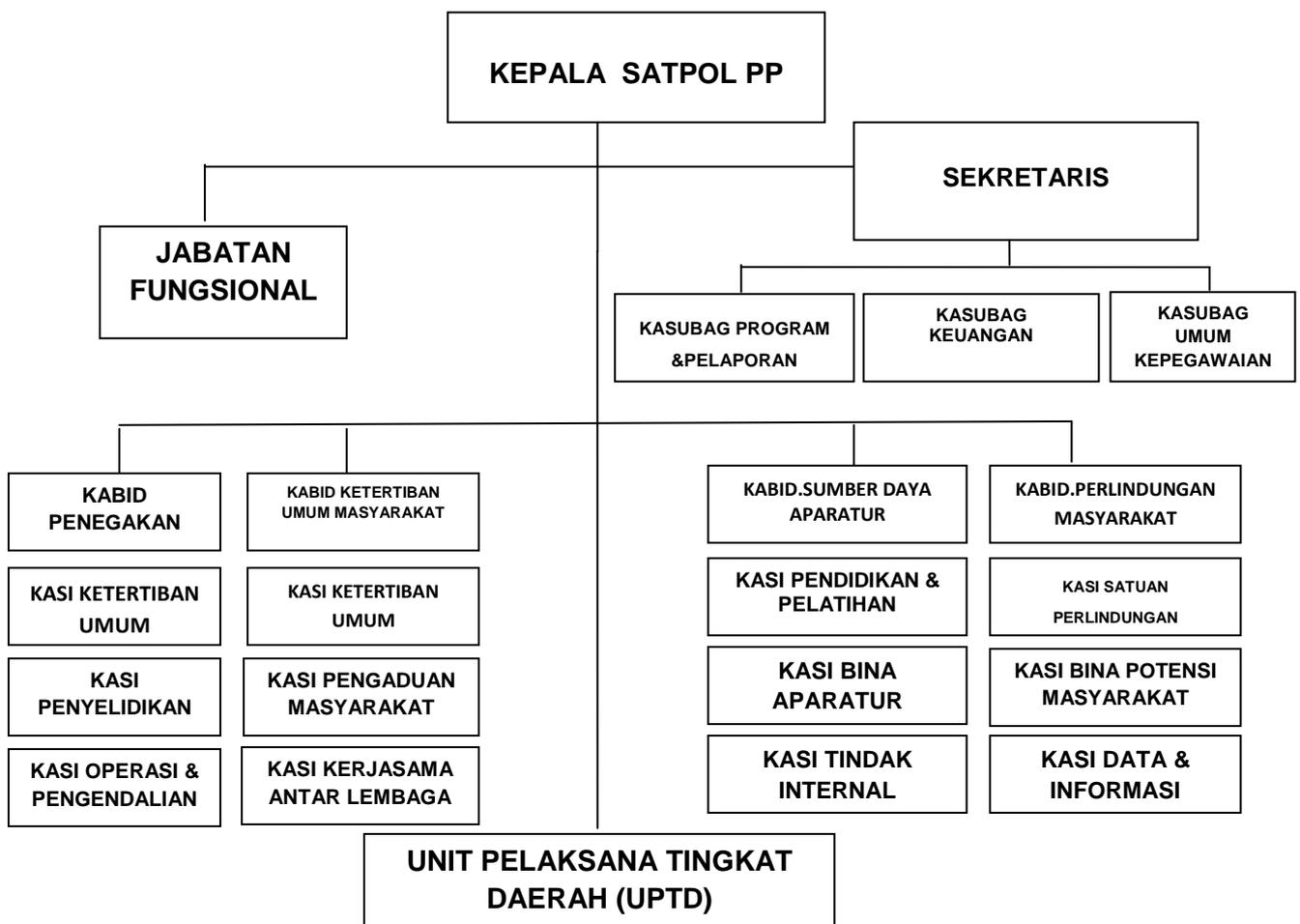
Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur serta memperluas kawasan dan masyarakat yang tertib hukum di daerah Membangun kemitraan dengan instansi terkait.

- c) Meningkatkan kebersamaan dan sinergitas antara SATPOL PP kabupaten lain serta dengan institusi lainnya untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal dalam rangka penegakkan PERDA maupun penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- d) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.
- e) Melaksanakan berbagai kegiatan dan forum pertemuan berupa sarasehan, forum komunikasi dan konsultasi dengan tokoh masyarakat dan pelibatan kader tramtibum untuk berpartisipasi dalam memelihara ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah.
- f) Mengembangkan kapasitas sarana prasarana dan profesionalisme aparatur SATPOL PP.
- g) Meningkatkan kapasitas sarana prasarana guna mendukung operasional tugas SATPOL PP dan meningkatkan kemampuan serta membangun kualitas aparatur SATPOL PP melalui bimbingan teknis, pelatihan dan latihan bersama serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan.

### C. Struktur SATPOL PP Kabupaten Pangkajene

Struktur organisasi merupakan hubungan antar kepemimpinan dalam suatu kerjasama formal dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan dan disepakati bersama. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan SATPOL PP untuk mencapai tujuan, maka diperlukan suatu organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat diketahui tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing personil yang memangku jabatan dalam organisasi tersebut. Struktur SATPOL PP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan pada gambar 2 sebagai berikut:

#### STRUKTUR ORGANISASI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN



#### **D. Fungsi SATPOL PP**

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
2. Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
3. Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
4. Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat; Tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, dengan demikian fungsi perlindungan masyarakat yang selama ini berada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah bidang kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat menjadi fungsi Satpol PP.
5. Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparatur lainnya;
6. Pengawasan terhadap masyarakat, aparatur, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah;
7. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden Penelitian

Pada bab ini penulis akan menyajikan data yang di dapatkan di lapangan, adapun bentuk dari data – data yang di kumpulkan adalah sesuai dengan tehnik pengumpulan data, yaitu angket.

Penelitian ini menggunakan responden seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 42 orang. Responden tersebut diberikan daftar pernyataan/angket yang terdiri dari beberapa item pernyataan terkait dengan komunikasi Vertikal, dan komunikasi horizontal dan disiplin kerja. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan nomor responden, pendidikan terakhir, dan masa bekerja.

##### a. Kriteria Responden Berdasarkan Nomor Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan nomor reponden peneliti gunakan untuk membedakan responden laki-laki dan prempuan. Jumlah reponden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1.4 di bawah ini:

No	No Urut	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	35	84
2	Perempuan	7	16
Jumlah		42	100

*Sumber: Data Primer, Diolah (2018)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (84%) dan perempuan sebanyak 7 orang (16 %) dari 42 sampel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan.

#### b. Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan berdasarkan pendidikan dibagi menjadi dua kategori, yakni : dari Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan Sarjana. Jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMP	2	4,76
2	SMA/DIPLOMA	15	35,71
3	S1	23	54,76
4	S2	2	4,76
Jumlah		42	100

*Sumber: Data Primer, Diolah (2018)*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden, pegawai yang lulusan SMP 2 Orang (4,76%) SMA 15 Orang (35,71%) S1 Sebanyak 23 Orang (54,76%), dan pegawai lulusan S2 sebanyak 2 Orang (4,76%). Dari data di atas terlihat bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan S2. Hal ini sangat menguntungkan karena tingkat pendidikan diharapkan dapat mempengaruhi profesionalisme pegawai.

### c. Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi dua kategori yakni: kurang dari 10 tahun dan lebih dari sepuluh tahun .

**Tabel 1.6**  
**Deskripsi Identitas Responden**  
**Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Porsentase (%)
1	> 10 Tahun	37	88,09
2	< 10 Tahun	5	11,90
Jumlah		42	100

*Sumber: Data Primer, Diolah (2018)*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 10 Tahun sebanyak 37 (88,09 %) sedangkan jumlah reponden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun hanya sedikit sebanyak 5 (11,90). Artinya pegawai yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang lebih terkait dengan variabel penelitian.

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Kuantitatif Komunikasi Vertikal (X1)

Tanggapan responden yang berhubungan dengan komunikasi Vertikal (X1) terhadap disiplin kerja pegawai Satpol PP Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Indikator-indikator variabel dari Komunikasi Vertikal terbagi atas 7 item pernyataan. Rekapitulasi jawaban responden atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 1.7 . Rekapitulasi responden mengenai Komunikasi Vertikal (X1)**

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata Rata
		STS (1)		TS (2)		KK (3)		S (4)		SS (5)		
Variabel Komunikasi Vertikal (X1)	1	F 1	% 2,3	F 4	% 9,52	F 3	% 7,14	F 33	% 78,5	F 1	% 2,38	3,69
	2	0	0,0	2	4,76	8	19,0	23	54,7	9	21,4	3,92
	3	0	0,0	1	2,38	5	11,9	23	54,7	9	21,4	3,66
	4	0	0,0	1	2,38	6	14,2	29	69,0	6	14,2	3,95
	5	0	0,0	2	4,76	2	4,76	20	47,6	18	42,8	4,23
	6	0	0,0	0	0,00	3	7,14	20	47,6	18	42,8	4,26
	7	0	0,0	2	4,76	2	4,76	22	52,3	16	38,0	4,23
Rata-Rata Skor Variabel Komunikasi Vertikal											4,00	

Sumber : **Data primer diolah**, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi vertikal mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebanyak 4,00 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi vertikal pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dikatakan baik.

#### **b. Analisis kuantitatif Komunikasi Horizontal (X2)**

**Tabel 1.8 Rekapitulasi responden mengenai Komunikasi Horizontal (X2)**

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata Rata
		STS (1)		TS (2)		KK (3)		S (4)		SS (5)		
Variabel Komunikasi Horizontal (X2)	1	f 0	% 0,0	F 1	% 2,38	F 2	% 4,76	F 39	% 92,8	F 0	% 0,0	3,90
	2	0	0,0	2	4,76	9	21,4	31	73,8	0	0,0	3,69
	3	1	2,3	1	2,38	7	16,6	20	47,6	13	30,9	4,02
	4	0	0,0	2	4,76	1	2,38	26	61,9	3	7,14	3,90
	5	0	0,0	1	2,38	8	19,0	27	64,2	4	9,52	3,66
Rata-Rata Skor Variabel Komunikasi Horizontal											3,83	

Sumber : **data primer diolah**, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel komunikasi vertikal mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebanyak 3,83 yang berada

pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Horizontal pegawai pada Satuan Satpol PP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dikatakan sangat baik.

### c. Analisis Kuantitatif Komunikasi Disiplin Pegawai (Y)

**Tabel 1.9 . Rekapitulasi responden mengenai disiplin Kerja (Y)**

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata Rata
		STS (1)		TS (2)		KK (3)		S (4)		SS (5)		
		f	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
Variabel Disiplin Kerja (Y)	1	3	7,1	6	14,2	2	4,76	31	73,8	0	0,0	3,45
	2	2	4,7	4	9,52	2	4,76	26	61,9	8	19,0	3,80
	3	0	0,0	4	9,52	2	4,76	28	66,6	8	19,0	3,95
	4	0	0,0	4	9,52	8	19,0	26	61,9	4	9,52	3,90
	5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	30,9	29	69,0	4,14
	6	0	0,0	0	0,0	4	9,52	26	61,9	12	28,5	4,19
	7	0	0,0	2	4,76	2	4,76	29	69,0	9	21,4	4,07
Rata-Rata Skor Variabel Disiplin Pegawai											3,92	

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja mempunyai rata-rata skor jawaban responden sebanyak 3,92 yang berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Satuan Satpol PP Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dapat dikatakan baik.

## 3. Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji Validitas

Keabsahan atau kesahihan hasil penelitian sangat ditentukan oleh data yang dihasilkan alat ukur yang digunakan. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik

atau tidak, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum dilakukan analisis data berdasarkan hasil kuesioner yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan pengujian data melalui uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dan reliabilitas dilaksanakan di Kantor Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene.

Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan korelasi *product moment*, Arikunto (2006:144) pada taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Uji validitas digunakan model analisis *korelasi produk moment person*. Sedangkan untuk menghasilkan indeks atau angka koefisien validitas akan digunakan program SPSS versi 23,0. Suatu instrument dikatakan valid jika telah memenuhi syarat minimal atau sebesar 0,3 (Solimun, 2002: 26).

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi vertikal (X1)

Dengan menggunakan program SPSS Versi 23 dapat diketahui skor hasil uji validitas kuesioner penelitian variabel komunikasi vertikal untuk indikator : perintah atau instruksi atasan, prosedur pekerjaan, teguran atasan, pujian, diskusi, saran dan laporan hasil secara keseluruhan terdiri atas 7 item pernyataan. Jumlah responden dalam uji coba instrumen penelitian ini sebanyak 42 responden. Hasil perhitungan uji validitas untuk setiap item kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel1.1.0 Hasil Uji Validitas**

No Item	Kofesien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
1	0,535	0,000	Valid
2	0,799	0,000	Valid
3	0,772	0,000	Valid
4	0,720	0,000	Valid
5	0,764	0,000	Valid
6	0,673	0,000	Valid
7	0,466	0,002	Valid

Sumber data: Diolah SPSS 23, tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki Koefisien Korelasi  $\geq 0,30$  dan nilai Signifikan dari seluruh item pertanyaan berada dibawah  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid.

## 2) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komunikasi Horizontal (X2)

Diketahui skor hasil uji validitas kuesioner penelitian variabel Komunikasi Horizontal untuk indikator: penyampaian informasi kepada teman, berdiskusi dengan rekan kerja, dukungan dan bekerjasama. laporan hasil secara keseluruhan terdiri atas 5 item pernyataan. Jumlah responden dalam uji coba instrumen penelitian ini sebanyak 42 responden. Hasil perhitungan uji validitas untuk setiap item kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel1.1.1 Hasi Uji Validitas**

No Item	Kofesien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
1	0,738	0,000	Valid
2	0,834	0,000	Valid
3	0,686	0,000	Valid
4	0,787	0,000	Valid
5	0,507	0,000	Valid

Sumber data: Diolah SPSS 23, tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel Komunikasi Horizontal valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan nilai Signifikan dari seluruh item pertanyaan berada dibawah  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid.

### 3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pada Variabel disiplin kerja memiliki indikator: taat pada peraturan, memakai seragam, menggunakan waktu secara efektif, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, hadir tepat waktu, dan memberi kabar jika berhalangan hadir. laporan hasil secara keseluruhan terdiri atas 7 item pernyataan. Jumlah responden dalam uji coba instrumen penelitian ini sebanyak 42 responden. Hasil perhitungan uji validitas untuk setiap item kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1.1.2. Hasil Uji Validitas**

No Item	Kofesien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
1	0,547	0,000	Valid
2	0,920	0,000	Valid
3	0,819	0,000	Valid
4	0,795	0,000	Valid
5	0,682	0,000	Valid
6	0,467	0,000	Valid
7	0,699	0,000	Valid

Sumber data: Diolah SPSS 23, tahun 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan r-hitung lebih besar dari r-tabel (Signifikansi). Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel disiplin pegawai valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan nilai Signifikan dari seluruh item pertanyaan berada dibawah  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini adalah valid.

#### **b. Reliabilitas**

Setelah diperoleh hasil item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid, dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Dengan menggunakan program SPSS 23. dapat diketahui skor hasil uji reliabilitas. Hasil perhitungan koefesien reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1.3**  
**Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Komunikasi Vertikal	0,793	0,60	Reliabel
Komunikasi Horizontal	0,720	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,829	0,60	Reliabel

Sumber data: Diolah SPSS 23, tahun 2018

Seluruh koefisien *Cronbach Alpha* di atas melebihi nilai yang diharapkan sebagaimana disyaratkan Nunnally dalam Singgih Santoso (2000) yaitu sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

**c. Hasil Analisis data dan pengujian hipotesis.**

1) Hasil Analisis data Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan Komunikasi vertikal, komunikasi Horizontal, dan disiplin pegawai Pamong Praja (Satpol PP) maka dilakukan analisis regresi linear berganda. Dalam melakukan analisis ini, digunakan alat bantu computer pada program SPSS 23. Untuk lebih jelasnya hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1.4: Hasil Analisis Regresi linear berganda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	T Signifikan	Keputusan terhadap hipotesis
Komunikasi Vertikal	0,499	0,009	Diterima
Komunikasi Horizontal	0,485	0,084	Diterima
Konstanta (a)	3,986(Sig = 0.578)		
R	0,478		N = 42
R Square (R2)	0,228		
F Hitung	5,579		$\alpha = 0.05$
F sign	0,006		
Persamaan Regresi :			
$Y = 3,986 + 0,499 X_1 + 0,485 X_2$			

Berdasarkan data pada tabel 1.14 di atas maka dapat dikemukakan bahwa konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel independent bernilai sama dengan nol maka variabel Dependent bernilai sama dengan 3.986.

Koefisien regresi variabel komunikasi vertikal sebesar 0,499 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi vertikal berubah naik/turun 1 satuan, maka disiplin kerja pegawai akan berubah positif/negatif sebesar 0,499 satuan dengan syarat yang sama, artinya semakin baik komunikasi.

Koefisien regresi komunikasi horisontal sebesar 0,485 menunjukkan pengaruh variabel komunikasi horisontal terhadap disiplin kerja pegawai artinya semakin baik komunikasi pegawai per bagian maka semakin besar disiplin pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,478 menunjukkan adanya hubungan yang antara variabel komunikasi vertikal, dan komunikasi horisontal dengan disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## 2) Pengujian Hipotesis.

### a) Uji Simultan (Uji F).

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Komunikasi Vertikal, dan Komunikasi Horizontal terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai secara bersama sama.

Hasil pengujian hipotesis bahwa komunikasi Vertikal dan Horizontal secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Signifikansi F ( $F_{sig}$ ) sebesar = 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $F_{sig} 0.000 < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi vertikal dan horizontal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 5,579 dengan nilai probabilitas Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,228 menunjukkan bahwa variabel komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene.

### b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas : komunikasi Vertikal, dan Horizontal terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti ada

pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil uji Parsial dapat diketahui bahwa:

1. Komunikasi Vertikal diperoleh  $t$  hitung = 0,499 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  maka Hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan komunikasi vertikal berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Komunikasi Horizontal diperoleh  $t$  hitung = 0,485 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,084 < 0,05$  maka Hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian.**

### **Pengaruh Komunikasi Vertikal, Horizontal terhadap disiplin Kerja Pegawai Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) komunikasi vertikal dan Horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada pegawai Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini berarti bila komunikasi vertikal dan horizontal ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan disiplin pegawai Polisi Pamong Praja

(Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan jika kurang komunikasi baik vertikal maupun horizontal akan berpengaruh penurunan sikap disiplin pegawai. Selanjutnya komunikasi organisasi merupakan suatu hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin dalam sebuah organisasi (istansi) karena faktor tersebut sedikit banyak ikut mempengaruhi perilaku karyawan (pegawai) (Muhammad,2004)

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah komunikasi Vertikal dan Horizontal. Disiplin kerja pada pegawai Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebenarnya sudah menerapkan aturan kedisiplinan yang baik.

Senada dengan gambaran hasil penelitian, dalam komunikasi organisasi diasumsikan apabila semakin baik komunikasi dalam suatu instansi, semakin disiplin pegawai dalam bekerja. Berarti ada hubungan yang positif antara komunikasi vertikal dan horizontal dengan kedisiplinan kerja dan hasil yang dicapai oleh pegawai Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sangat beralasan apabila komunikasi vertikal dan horizontal yang baik akan membuat hasil kerja yang baik pula dan diikuti juga dengan membaiknya disiplin-disiplin kerja terhadap tugas dan tanggung jawab.

Hasil yang diperoleh oleh peneliti, variabel komunikasi vertikal dan horizontal berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai Polisi PamongPraja (Satpol PP) ditunjukkan dengan t hitung untuk X1 Sebesar

0,499 dengan t tabel sebesar 0,009 dan komunikasi horizontal X2 sebesar 0,485 dengan t tabel 0,084 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi vertikal dengan kedisiplinan pegawai.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi secara Horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai pada Satuan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hal ini menunjukan bahwa bila terjadi komunikasi horizontal yang baik maka akan berdampak pada peningkatkan disiplin pegawai, sebaliknya jika komunikasi rendah maka akan mengurangi kedisiplinan pegawai.

Komunikasi yang baik akan berdampak positif pada kedisiplinan pegawai dan sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan ketidak disiplin pegawai dalam bekerja. Sehingga Komunikasi dalam organisasi harus terjadi baik itu secara vertikal maupun horizontal agar tercipta kedisiplinan. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan, sedangkan komunikasi horizontal terjadi sesama rekan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:198) bahwa adanya komunikasi yang harmonis diantara para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan anggota organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi. Kemudian

Simamora (2004:612) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja secara vertikal dan horizontal.

Dengan demikian komunikasi vertikal maupun Horizontal antar atasan maupun rekan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kedisiplinan pegawai Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi Vertikal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika Komunikasi vertikal baik dan di tingkatkan, maka akan berdampak pada disiplin pegawai.
  
2. Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap disiplin pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan komunikasi secara horizontal yang baik, akan berdampak pada disiplin yang baik pula bagi pegawai.

### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya Pimpinan (atasan) mendukung sepenuhnya komunikasi antar pegawai baik itu secara vertikal maupun horizontal. Karena kenyamanan dan lingkungan organisasi yang didukung oleh komunikasi yang terjalin baik diantara semua pegawai dan akan

semakin kuat semangat mereka untuk bekerja dan menciptakan kedisiplinan.

2. Untuk menciptakan kondisi kerja yang baik, akan lebih baik jika pimpinan (atasan) melakukan pertemuan secara rutin dengan pegawai. Hal ini untuk mendengar secara langsung keluhan maupun saran dari pegawai yang menyangkut kerja mereka.
3. Untuk menambah semangat para pegawai disarankan memberikan stimulasi berupa ucapan terima kasih bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Feryanto.2013 *Spesialisasi dan Pembagian kerja*. Klaten :Cempaka Putih
- Alo Lliweri,2011.*Komunikasi Serba Ada Serba Makna*; Jakata: Prenada
- Arief R. Karseno.1995. *Statistika Ekonomi*.Jakarta; Universitas Terbuka Depdikbud
- Arikunto, Suharsimi.1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Atmodirdjo, Prayudi. 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta
- A.W. Wijaya. 2004. *Komunikasi-komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Penerbit PT. Bina Aksara. Jakarta
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen*.Edisi Ke Lima. Erlangga, Jakarta
- Effendy, Onong Uchjana, 2004, *Dinamika komunikasi*, PT. Remaja Rodakarya: Bandung
- Fajar, Harif, 2009. *Manajemen Komunikasi Antar Pribadi dalam Perusahaan: Aplikasi Teori*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Gibson, 2003. *Teori dan Referensi Penelitian* ([http://blog wordpress.com](http://blog.wordpress.com)).
- Goldhaber, Gerald M. 1986. *Organizational Communication*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibun, Melayu. SP.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara
- Manullang, 2000. *Manajemen Personalia*.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moenir, A.S, 1987.*Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung
- Muhammad, Arni. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara  
Perusahaan, Cetakan Ketujuh PT.Remaja Rosdakarya offset: Bandung

- Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- William B.Werther, Jr Dan Keith Davis, 1996.*Human Resources And Personel Management*. USA :Megraw,Hill,Inc.Tittle:
- Wursanto.1997. *Etika Komunikasi kantor Yogyakarta*: Kanisius
- Wursanto. 1987. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta; Andi Offiset.
- Ridwan dan Sunarto.2009. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*.Bandung : Alfabeta
- Rivai,Veithzal, 2004, *Managemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo persada ; Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 1994, *teori organisasi, struktur, design dan aplikasi*, Arcan:Jakarta
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara Indonesia
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 47-57
- Simamora, 2005, *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Stoner, James AF dan Edward R Freeman. 1994. *Manajemen*. Jilid 2, Edisi Ke Lima. Alih Bahasa : Wilhemus W Bakowatun dan Benyamin Molan. Editor : Heru Suteso. Intermedia, Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [Http/Mochmashud-429-3 babi blog spot.com/](http://Mochmashud-429-3%20babi%20blog%20spot.com/) (diakses Date Modifed 21/11/2017 18: 56)
- [Raazky.blogspot.co.id/2017/05/pengertian-komunikasi-horizontal-dan.html?m=1](http://Raazky.blogspot.co.id/2017/05/pengertian-komunikasi-horizontal-dan.html?m=1)
- [http://Ilmiahmanajemen.blogspot.com /2011/02/pengaruh – komunikasi-kerja- vertikal dan.html?m=1](http://Ilmiahmanajemen.blogspot.com/2011/02/pengaruh-komunikasi-kerja-vertikal-dan.html?m=1)
- <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linear-sederhana.html?m%3D1&ei> (2/1/2018)

openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jm\_motivasi?page=artcl&op=view&path%5B%5D=563 (3/1/2018)

[https://www.diedit.com/skala\\_likert/](https://www.diedit.com/skala_likert/) (3/1/2018)



**LAMPIRAN**



**LAMPIRAN 1  
INSTRUMEN  
PENELITIAN**

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/ Ibu responden yang saya hormati dalam rangka penyelesaian dan, penyusunan studi akhir dan pembahasan pada skripsi penelitian saya yang berjudul tentang “ **Apakah komunikasi vertikal dan horizontal berpengaruh terhadap disiplin Pegawai pada kantor satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan?**” maka dari itu diharapkan bapak/ibu responden mampu bekerjasama yang baik dengan peneliti mampu untuk mendapatkan data – data yang valid dan dianggap dalam penyelesaian penelitian ini. Besar harapan bahwa bapak/ibu responden dapat mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan dipastikan bahwa jawaban yang bapak /ibu didasarkan pada penilaian yang objektif dan sesuai dengan kenyataan yang ada.

Kuesioner ini telah disediakan oleh peneliti dalam, bentuk pernyataan, adapun langkah atau cara pengisian jawaban responden adalah cara menceklist (√) jawaban yang dianggap benar dan tepat. Setiap pertanyaan diharapkan hanya diisi dengan satu jawaban . Atas kesediaan dan bantuan bapak/ibu responden, saya ucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan bapak/ibu responden dapat bernilai ibadah di sisi Allah SWT.

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Pendidikan terakhir :  SMP  SMA  SMK  S1  S2  S3
3. Masa Kerja :

Catatan :

\*) khusus nomor 2 responden tinggal mengisi tanda ceklits (√) pada jawaban yang sesuai dengan, pendidikan terakhir anda.

### A. Komunikasi ( Variabel Independent)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Komunikasi Vertikal</b>						
1.	Perintah atau instruksi yang diberikan atasan dapat di mengerti dengan baik					
2.	Atasan menjelaskan prosedur untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya					
3.	Atasan memberi teguran atas kesalahan/kelalain saya					
4.	Atasan memberi pujian bila saya menjalankan tugas dengan baik					
5.	Atasan atau saya rapat untuk mendiskusikan konflik					
6.	Saran yang saya berikan terhadap instansi dapat diterima dengan baik					
7.	Laporan hasil pekerjaan yang diberikan kepada atasan mendapat respon yang baik					
<b>Komunikasi Horizontal</b>						
1.	Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada rekan kerja lain untuk pencapain tujuan organisasi					
2.	Komunikasi yang baik dengan teman yang lain memudahkan saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan					

3	Saya berdiskusi dengan rekan kerja lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
4	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja lain					
5	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.					

**B. Disiplin Kerja ( Variabel dependent)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu taat terhadap peraturan serta terhadap perintah atasan.					
2.	Saya selalu taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh instansi.					
3.	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instansi					
4.	Saya sanggup melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu pada jam kerja					
7.	Saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja					

## **LAMPIRAN 2**

### **HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN**

- A. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Vertikal**
- B. Hasil Uji Coba validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi Horizontal**
- C. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi vertikal

No Responden	Tabulasi Data							N
	No Item							
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X1.7	
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	3	3	4	4	5	24
2	4	5	4	4	4	4	2	27
3	4	4	4	4	5	5	5	31
4	2	2	2	2	2	4	4	18
5	3	3	3	4	4	4	4	25
6	2	3	3	4	4	4	4	24
7	3	3	3	4	4	3	4	24
8	4	3	4	4	5	4	5	29
9	4	4	4	5	4	5	3	29
10	4	4	4	3	5	4	4	28
11	4	3	4	4	5	4	4	28
12	4	4	4	4	5	5	5	31
13	4	4	4	4	4	5	4	29
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	4	4	4	4	5	5	5	31
16	4	4	4	4	3	3	4	26
17	4	5	4	5	5	4	4	31
18	4	3	4	4	4	4	3	26
19	4	4	5	4	4	5	5	31
20	4	5	5	5	5	5	5	34
21	4	4	4	3	5	4	4	28
22	4	3	4	4	3	4	4	26
23	4	4	4	4	5	5	5	31
24	4	4	4	4	4	5	4	29
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	4	4	3	4	4	5	5	29
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	2	4	4	4	4	4	4	26
29	1	4	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	4	5	5	5	33
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	3	4	5	4	4	4	5	29
33	2	5	5	5	5	5	5	32

34	4	4	5	4	5	4	2	28
35	4	5	4	4	4	4	4	29
36	4	5	5	5	5	5	5	34
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	4	2	4	3	2	4	4	23
39	4	4	4	4	5	5	5	31
40	4	4	4	4	4	5	4	29
41	4	4	4	4	5	4	4	29
42	4	5	5	5	5	5	5	34

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,303	,392*	,214	,280	,258	-,017	,535**
	Sig. (2-tailed)		,051	,010	,173	,073	,100	,916	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	,303	1	,671**	,630**	,602**	,410**	,154	,799**
	Sig. (2-tailed)	,051		,000	,000	,000	,007	,332	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	,392*	,671**	1	,576**	,497**	,376*	,171	,772**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,000	,001	,014	,278	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	,214	,630**	,576**	1	,504**	,390*	,162	,720**
	Sig. (2-tailed)	,173	,000	,000		,001	,011	,306	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	,280	,602**	,497**	,504**	1	,393**	,297	,764**
	Sig. (2-tailed)	,073	,000	,001	,001		,010	,057	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	,258	,410**	,376*	,390*	,393**	1	,438**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,100	,007	,014	,011	,010		,004	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	-,017	,154	,171	,162	,297	,438**	1	,466**
	Sig. (2-tailed)	,916	,332	,278	,306	,057	,004		,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_total	Pearson Correlation	,535**	,799**	,772**	,720**	,764**	,673**	,466**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reality

### Scale: Komunikasi vertikal (X)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,793	,802	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	24,83	9,215	,328	,203	,808
Item_2	24,55	7,912	,687	,600	,733
Item_3	24,43	8,495	,673	,533	,741
Item_4	24,50	8,793	,607	,468	,753
Item_5	24,19	8,109	,639	,441	,743
Item_6	24,12	9,083	,553	,360	,763
Item_7	24,24	9,698	,264	,250	,815

## B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi Horizontal

NO RESPONDEN	TABULASI DATA					
	NOMOR ITEM					N
	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	
1	4	3	4	4	4	19
2	4	3	4	3	4	18
3	4	3	4	3	4	18
4	4	4	3	4	3	18
5	4	4	3	3	4	18
6	4	4	5	5	3	21
7	4	4	5	3	3	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	4	5	4	4	21
10	4	4	5	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	3	3	4	16
13	2	2	4	2	2	12
14	4	3	3	4	4	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	5	21
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	3	2	1	2	3	11
25	4	4	4	4	4	20
26	4	3	4	3	4	18
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	2	4	4	18
30	4	4	5	5	3	21
31	4	4	5	3	3	19
32	4	4	5	4	4	21

33	4	4	5	4	4	21
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	3	4	5	20
37	4	3	3	3	3	16
38	4	3	4	3	4	18
39	4	3	4	4	4	19
40	4	4	3	3	4	18
41	4	4	5	5	3	21
42	4	4	5	3	5	21

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,618**	,272	,547**	,451**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,081	,000	,003	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	,618**	1	,424**	,643**	,356*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,000	,021	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	,272	,424**	1	,416**	,006	,686**
	Sig. (2-tailed)	,081	,005		,006	,968	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	,547**	,643**	,416**	1	,196	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006		,214	,000
	N	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	,451**	,356*	,006	,196	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,968	,214		,001
	N	42	42	42	42	42	42
Skor_total	Pearson Correlation	,738**	,834**	,686**	,787**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	42	42	42	42	42	42

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reality

### Scale: Komunikasi Horizontal (X)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,720	,764	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	15,31	3,877	,637	,486	,652
Item_2	15,52	3,182	,718	,555	,582
Item_3	15,21	3,099	,367	,236	,755
Item_4	15,52	3,134	,620	,479	,612
Item_5	15,38	4,046	,265	,247	,747

### C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

No Responden	Tabulasi Data							N
	No Item							
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X1.7	
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	3	3	4	26
2	4	5	4	5	5	4	4	31
3	4	3	4	4	4	4	3	26
4	2	2	2	2	4	4	4	20
5	1	1	2	2	3	4	2	15
6	4	4	4	3	5	4	4	28
7	4	2	4	3	2	4	4	23
8	4	4	4	4	5	5	5	31
9	4	4	4	4	4	5	4	29
10	4	4	4	3	5	4	4	28
11	4	5	4	4	4	4	4	29
12	4	5	5	5	5	5	5	34
13	4	4	4	3	5	4	4	28
14	4	4	4	3	4	4	4	27
15	4	4	3	4	4	4	4	27
16	4	4	4	4	4	3	4	27
17	2	4	4	4	4	4	4	26
18	1	4	4	4	4	4	4	25
19	4	5	5	4	5	5	5	33
20	4	4	4	4	4	5	4	29
21	3	4	5	4	4	4	5	29
22	2	5	5	5	5	5	5	32
23	4	4	5	4	5	4	2	28
24	4	4	4	4	4	5	4	29
25	4	4	4	3	4	4	4	27
26	4	4	3	4	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	3	4	27
28	2	4	4	4	4	4	4	26
29	1	4	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	4	5	5	5	33
31	4	4	4	4	4	5	4	29
32	3	4	5	4	4	4	5	29
33	2	5	5	5	5	5	5	32
34	4	4	4	4	3	3	4	26
35	4	5	4	5	5	4	4	31

36	4	3	4	4	4	4	3	26
37	2	2	2	2	4	4	4	20
38	1	1	2	2	3	4	2	15
39	4	4	4	3	5	4	4	28
40	4	2	4	3	2	4	4	23
41	4	4	4	4	5	5	5	31
42	4	4	4	4	4	5	4	29

## Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,386*	,370*	,265	,168	,037	,204	,547**
	Sig. (2-tailed)		,012	,016	,089	,287	,816	,195	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_2	Pearson Correlation	,386*	1	,742**	,808**	,678**	,263	,614**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,012		,000	,000	,000	,092	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_3	Pearson Correlation	,370*	,742**	1	,710**	,403**	,278	,535**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000		,000	,008	,075	,000	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_4	Pearson Correlation	,265	,808**	,710**	1	,413**	,262	,460**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,089	,000	,000		,007	,094	,002	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_5	Pearson Correlation	,168	,678**	,403**	,413**	1	,412**	,369*	,682**
	Sig. (2-tailed)	,287	,000	,008	,007		,007	,016	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_6	Pearson Correlation	,037	,263	,278	,262	,412**	1	,373*	,467**
	Sig. (2-tailed)	,816	,092	,075	,094	,007		,015	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Item_7	Pearson Correlation	,204	,614**	,535**	,460**	,369*	,373*	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,195	,000	,000	,002	,016	,015		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42
Skor_total	Pearson Correlation	,547**	,920**	,819**	,795**	,682**	,467**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### SCALE: REABILITY DISIPLIN (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,829	,833	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	23,86	13,443	,329	,207	,858
Item_2	23,43	10,397	,865	,876	,748
Item_3	23,29	12,355	,738	,620	,780
Item_4	23,50	12,500	,704	,733	,786
Item_5	23,10	13,308	,559	,624	,809
Item_6	23,05	15,168	,344	,318	,836
Item_7	23,21	13,343	,587	,479	,805



**LAMPIRAN 3**  
**ANALISIS REGRESI**

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi_Horizontal, Komunikasi_Vertikal <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,478 <sup>a</sup>	,228	,188	3,951

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI\_HORIZONTAL, KOMUNIKASI\_VERTIKAL

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,782	2	89,891	5,759	,006 <sup>b</sup>
	Residual	608,694	39	15,608		
	Total	788,476	41			

a. Dependent Variable: DISIPLIN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI\_HORIZONTAL, KOMUNIKASI\_VERTIKAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,986	7,104		,561	,578
	KOMUNIKASI_VERTIKAL	,499	,182	,386	2,733	,009
	KOMUNIKASI_HORIZONTAL	,485	,274	,250	1,773	,084

a. Dependent Variable: DISIPLIN

## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**ARIFUDDIN**, lahir di Sengkae Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, tepatnya tanggal 28 Desember 1986, Anak dari pasangan Bapak Muhammad Jafar dan Ibu Hj. Mariama dan anak pertama dari lima bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan mulai dari tingkat SD Negeri No.6 Sengkae Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan selesai pada Tahun 1999, setelah tamat SD penulis melanjutkan studi ditingkat SMP Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep selesai Tahun 2002, kemudian melanjutkan studi di SMK Muhammadiyah Bungoro Kabupaten Pangkep dan selesai Tahun 2005 dan pada Tahun 2015 penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Muslim Maros dengan konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia.

Harapan saya sebagai penulis semoga ini bermanfaat bagi pembaca terutama pada Mahasiswa-mahasiswi yang akan datang.

