

**INFLUENCE OF POSITION , GROUPS AND EDUCATION
OF INTERNAL COMMUNICATION
IN OFFICENORTH DISTRICT SEMARANG**

Subeno 1), Maria Magdalena M. ²⁾, Azis Fathoni ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This research aimed to analyze the influence of position, class and education to internal communications in North Semarang District Office. This study describes the factors that influence the internal communication. These factors are position, class and education data used in this study are primary data obtained from the results of questionnaires filled out by employees of the District Office North Semarang.

While the sampling technique used in this study using census sampling techniques, sampling technique when all members of the population used as a sample. The sample in this study is equal to all of the population there, because the population is less than 100, then the sample is all that there is a population of some 35 employees.

The method of analysis in this study using validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F and coefficient of determination. The results of the t test showed that all independent variables is the variable position, class and education partially affect the dependent variable internal communication and the results of the F test showed that all independent variables variable position, class and education simultaneously have a positive and significant on the dependent variable internal communications.

Based on the analysis of data that have been made to all the data obtained, it can be concluded as follows: 1) There is a positive and significant effect of the variable positions (X1) to internal communication (Y). This is evidenced by tcount (2.191) > t table (2.037) and pvalue (Sig. = 0.036) < 0.05. 2) There is a positive and significant effect of the variable group (X2) on internal communication (Y). This is evidenced by tcount (4.709) > t table (2.037) and pvalue (Sig. = 0.000) < 0.05. 3) There is a positive and significant effect of the education variable (X3) on internal communication (Y). This is evidenced by tcount (2.295) > t table (2.037) and pvalue (Sig. = 0.029) < 0.05. 4) There is a positive and significant influence between positions (X1), class (X2) and education (X3) simultaneously to the internal communication (Y). This is indicated by the calculated F value (30.576) > F table (3.32) with a significance of 0.000. Thus if the position, class and education the better it will increase the effectiveness of internal communication.

Keywords: Position, Class, Education and Internal Communications

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jabatan, golongan dan pendidikan terhadap komunikasi internal di Kantor Kecamatan Semarang Utara. Penelitian ini menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal. Faktor-faktor tersebut adalah *jabatan, golongan dan pendidikan*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan Kantor Kecamatan Semarang Utara.

Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini sama dengan semua jumlah populasi yang ada, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi yang ada yaitu sejumlah 35 orang karyawan.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel jabatan, golongan dan pendidikan secara parsial mempengaruhi variabel terikat komunikasi internal dan hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas variabel jabatan, golongan dan pendidikan secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat komunikasi internal.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel jabatan (X_1) terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,191) > t_{tabel} (2,037)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,036) < 0,05$. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel golongan (X_2) terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,037)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,000) < 0,05$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pendidikan (X_3) terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (2,295) > t_{tabel} (2,037)$ dan $p_{value} (Sig. = 0,029) < 0,05$. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) secara simultan terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (30,576) > F_{tabel} (3,32)$ dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian jika jabatan, golongan dan pendidikan semakin baik maka efektivitas komunikasi internal akan meningkat.

Kata Kunci : Jabatan, Golongan, Pendidikan dan Komunikasi Internal

PENDAHULUAN

Menurut Joann Keyton (2005:12), sangat jelas bahwa sebuah organisasi tidak dapat bertahan tanpa adanya komunikasi. Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa arah aliran informasi antara lain : komunikasi ke bawah (*downward communication*) yaitu aliran informasi yang berpindah secara formal dari seseorang yang otoritasnya lebih tinggi kepada orang lain yang otoritasnya lebih rendah disebut komunikasi ke atas (*upward communication*) yaitu informasi yang bergerak dari suatu jabatan yang otoritasnya lebih rendah kepada orang yang otoritasnya lebih tinggi.

Dalam meningkatkan hubungan antar karyawan melalui komunikasi internal, pangkat (jabatan) dan golongan mempunyai pengaruh yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas pengabdian pegawai yang bersangkutan terhadap instansi tertentu. Kenaikan pangkat yang dimaksudkan agar pegawai tersebut mampu meningkatkan tingkat produktifitasnya, memiliki motivasi yang lebih untuk lebih melakukan hal-hal yang bersifat inovatif atau setidaknya tidak akan melanggar aturan yang ada didalam instansi.

Jabatan adalah sekelompok posisi yang sama dalam suatu organisasi, dalam Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam kerangka suatu satuan organisasi. Jabatan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti sekretaris jendral, direktur, kepala seksi dan lain-lain. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu organisasi, misalnya peneliti, dokter, juru ukur dan lain-lain. Jadi jabatan

struktural terikat dalam tugas yang sama untuk suatu organisasi, sedangkan jabatan fungsional merupakan jabatan yang berdasarkan pada fungsi atau tugas khusus masing-masing.

Selanjutnya pengertian golongan adalah menunjukkan ruang gaji, pengangkatan pertama menjadi pegawai ditetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil dalam masa percobaan dan kepadanya diberikan gaji pokok menurut golongan ruang gaji yang sesuai dengan pangkat yang akan diberikan kepada yang bersangkutan. Jadi golongan menunjukkan ruang gaji yang diperlukan sebagai dasar dalam menentukan gaji pokok.

Selain jabatan dan golongan, tingkat pendidikan juga menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi komunikasi internal antar karyawan. Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formal mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan reaktif dalam membentuk mausia seutuhnya agar manusia menjadi sadar akan dirinya dan dapat memanfaatkan lingkungannya untuk meningkatkan taraf hidupnya

Adanya komunikasi yang tidak lancar atau tidak harmonis dapat mengakibatkan tindakan yang lebih parah dari para karyawan, seperti halnya banyak terjadi pemogokan dan aksi demonstrasi akibat tidak adanya tanggapan yang berarti dari para atasan mengenai tuntutananya, sebaliknya jika komunikasi internal dapat dilaksanakan secara efektif, sehingga menciptakan hubungan yang harmonis, penuh pengertian, dukungan positif, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih produktif, bersemangat, dan moralitas yang tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Jabatan

Jabatan adalah sekelompok posisi yang sama dalam suatu organisasi, dalam Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam kerangka suatu satuan organisasi. Jabatan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti sekretaris jendral, direktur, kepala seksi dan lain-lain. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu organisasi, misalnya peneliti, dokter, juru ukur dan lain-lain. Jadi jabatan struktural terikat dalam tugas yang sama untuk suatu organisasi, sedangkan jabatan fungsional merupakan jabatan yang berdasarkan pada fungsi atau tugas khusus masing-masing.

Golongan

Golongan adalah menunjukkan ruang gaji, pengangkatan pertama menjadi pegawai ditetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil dalam masa percobaan dan kepadanya diberikan gaji pokok menurut golongan ruang gaji yang sesuai dengan pangkat yang akan diberikan kepada yang bersangkutan. Jadi golongan menunjukkan ruang gaji yang diperlukan sebagai dasar dalam menentukan gaji pokok.

Pendidikan

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, (Poerwadarminta 1991), Pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu kata ini mendapat awalan kata “me” sehingga menjadi “mendidik” artinya memelihara dan member latihan. Dalam memelihara dan member latihan diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Menurut UU

No.20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

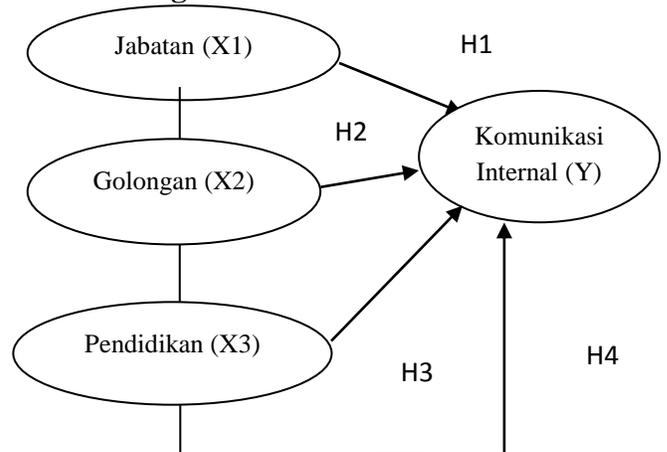
Komunikasi Internal

Dalam upaya menyampaikan pesan, ide, gagasan serta informasi lainnya dapat terjadi dalam konteks secara vertical, horizontal, maupun secara diagonal di dalam suatu organisasi. Hal itu menunjukkan terjadinya komunikasi di dalam organisasi (*Internal Communication*). Jika kita simpulkan ternyata komunikasi internal ini hanya merupakan suatu pertukaran informasi didalam organisasi baik dalam konteks secara vertical maupun secara horizontal. Meskipun komunikasi internal ini terjadi dalam tiga konteks yang ada, komunikasi internalpun dapat berlangsung secara interpersonal dan secara kelompok.

Kerangka Pemikiran

Uraian pemikiran yang telah disampaikan diatas memberikan landasan dan arah untuk menuju pada penyusunan kerangka pemikiran teoritis, berikut ini kerangka pemikiran teoritis yang dimaksud:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Jabatan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal.

H2: Golongan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal.

H3: Pendidikan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal.

H4 : Jabatan, Golongan dan Pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap Komunikasi Internal.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan di Kantor Kecamatan Semarang Utara. Adapun Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling. Sensus sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini sama dengan semua jumlah populasi yang ada, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah semua jumlah populasi yang ada yaitu sejumlah 35 orang.

Jenis dan Sumber Data.

Data Primer diperoleh secara langsung atau pertama kali dari sumber utama (Purwaningsih, 2002 : 74), data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuisisioner yang diajukan pada responden dan hasil wawancara.

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui

questioner dan secara tidak langsung (melalui arsip).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran pertanyaan atau kuesioner kepada karyawan Kantor Kecamatan Semarang Utara.

Metode Analisis

Uji Validitas

Validitas kuesioner pada penelitian ini diuji dengan menggunakan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*. Penentuan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, dilakukan dengan tabel *r product moment*. Dengan kriteria dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5 %), dengan rumus = $n - 2$ (n=jumlah sampel).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $\geq 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- Jika p value (Asymp.Sig.) $> 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal
- Jika p value (Asymp.Sig.) $< 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal

Uji Multikolinearitas

Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance > 0,1, dan nilai VIF < 10, maka dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi
- Jika nilai Tolerance < 0,1, dan nilai VIF > 10, maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi

Uji Heterokedastisitas

Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005).

Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh jabatan, golongan dan pendidikan terhadap komunikasi internal di Kantor Kecamatan Semarang Utara. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Bentuk regresi linear berganda (Gujarati, 2003) adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Komunikasi Internal

X₁ : Jabatan (X1)

X₂ : Golongan (X2)

X₃ : Pendidikan (X3)

b₁,b₂,b₃ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

e : Error

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (Ho) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model (bi) sama dengan nol, atau : Ho : bi = 0 . Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. (Imam Ghozali; 2002 : 45).

HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel		r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
Jabatan (X ₁)	X _{1.1}	0,523	>	0,334	Valid
	X _{1.2}	0,757	>	0,334	Valid
	X _{1.3}	0,626	>	0,334	Valid
	X _{1.4}	0,514	>	0,334	Valid
Golongan (X ₂)	X _{2.1}	0,712	>	0,334	Valid
	X _{2.2}	0,802	>	0,334	Valid
	X _{2.3}	0,653	>	0,334	Valid
	X _{2.4}	0,787	>	0,334	Valid
Pendidikan (X ₃)	X _{3.1}	0,464	>	0,334	Valid
	X _{3.2}	0,682	>	0,334	Valid
	X _{3.3}	0,656	>	0,334	Valid
	X _{3.4}	0,421	>	0,334	Valid
Komunikasi Internal (Y)	Y ₁	0,455	>	0,334	Valid
	Y ₂	0,659	>	0,334	Valid
	Y ₃	0,843	>	0,334	Valid
	Y ₄	0,843	>	0,334	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan/indikator variabel jabatan, golongan, pendidikan dan komunikasi internal dinyatakan valid karena dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total didapat hasil yang signifikan, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jabatan	0,792 > 0,600	Reliabel
Golongan	0,878 > 0,600	Reliabel
Pendidikan	0,752 > 0,600	Reliabel
Komunikasi Internal	0,852 > 0,600	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel di

atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel jabatan, golongan, pendidikan dan komunikasi internal dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Jabatan	Golongan	Pendidikan	Komunikasi Internal	
N	35	35	35	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.34	14.69	15.40	14.51
	Std. Deviation	2.859	2.948	2.703	2.974
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.128	.155	.113
	Positive	.119	.128	.155	.112
	Negative	-.119	-.114	-.118	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z	.706	.757	.916	.670	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.702	.616	.371	.761	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel menunjukkan bahwa nilai p_{value} (Asymp.Sig.) dari semua variabel adalah > 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

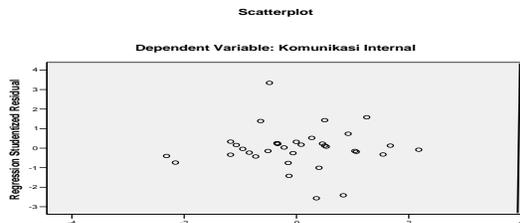
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jabatan	.630	1.587
	Golongan	.677	1.476
	Pendidikan	.590	1.694

a. Dependent Variable: Komunikasi Internal

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa antar variabel independen (jabatan, golongan dan pendidikan) semuanya tidak terjadi *multikolinieritas*, karena nilai *tolerance* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatter Plot)



Sumber : Data primer diolah, 2015

Grafik *scatter plots* pada Gambar memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara jabatan, golongan dan pendidikan terhadap komunikasi internal. Hasil analisis regresi berganda dengan adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	t hitung	>/<	t tabel	Sig. (pvalue)
Jabatan (X ₁)	2,191	>	2,037	0,036 < 0,05
Golongan (X ₂)	4,709	>	2,037	0,000 < 0,05
Pendidikan (X ₃)	2,295	>	2,037	0,029 < 0,05

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.422	1.729		-.823	.417
	Jabatan	.259	.118	.249	2.191	.036
	Golongan	.521	.111	.516	4.709	.000
	Pendidikan	.297	.129	.270	2.295	.029

a. Dependent Variable: Komunikasi Internal

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang didapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,422 + 0,259 X_1 + 0,521 X_2 + 0,297 X_3$$

Persamaan linier berganda tersebut dapat diartikan:

- 1) Nilai konstanta sebesar -1,422 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka komunikasi internal adalah bernilai sebesar -1,422. Negatif artinya setiap kenaikan 1 unit skor penerapan pada variabel independen, maka akan diikuti meningkatnya komunikasi internal sebesar -1,422 dengan asumsi bahwa variabel independen dalam kondisi tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel jabatan bernilai positif sebesar 0,259. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara jabatan terhadap komunikasi internal. Artinya jika variabel jabatan ditingkatkan maka komunikasi internal akan meningkat pula.
- 3) Koefisien regresi variabel golongan bernilai positif sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara golongan terhadap komunikasi internal. Artinya jika variabel golongan ditingkatkan maka komunikasi internal juga akan meningkat.
- 4) Koefisien regresi variabel pendidikan bernilai positif sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pendidikan terhadap komunikasi internal. Artinya jika variabel pendidikan ditingkatkan maka komunikasi internal akan meningkat pula.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji –t

Sumber : Data primer diolah, 2015

- a) Pengaruh jabatan terhadap komunikasi internal didapat $t_{hitung} = 2,191$ dengan sig. 0,036, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “jabatan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal” diterima.

- b) Pengaruh golongan terhadap komunikasi internal didapat $t_{hitung} = 4,709$ dengan sig. 0,000, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “golongan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal” diterima.
- c) Pengaruh pendidikan terhadap komunikasi internal didapat $t_{hitung} = 2,295$ dengan sig. 0,029, karena nilai sig. yang di dapat < tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti hipotesis yang berbunyi “pendidikan berpengaruh positif terhadap komunikasi internal” diterima.

Uji Hipotesis (Uji – F)

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$ maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,32$. Hasil uji – F antara variabel jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) terhadap komunikasi internal (Y) dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji – F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.778	3	74.926	30.576	.000 ^a
	Residual	75.964	31	2.450		
	Total	300.743	34			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Golongan, Jabatan
b. Dependent Variable: Komunikasi Internal

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel menunjukkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F_{hitung} sebesar 30,576 lebih besar dibanding F_{tabel} (3,32). Dengan demikian model regresi antara variabel jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) terhadap komunikasi internal (Y) dinyatakan fit atau layak

(goodness of fit) dan dapat disimpulkan bahwa variabel jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap komunikasi internal (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.747	.723	1.565

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Golongan, Jabatan
b. Dependent Variable: Komunikasi Internal

Sumber : Data primer diolah, 2015

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2 = 0,723$) berarti sebesar 72,3%, koefisien variabel jabatan, golongan dan pendidikan berpengaruh terhadap komunikasi internal sebesar 72,3% sedang sisanya ($100\% - 72,3\% = 27,7\%$) dipengaruhi variabel lain diluar penelitian atau diluar model persamaan regresi.

Pembahasan

1. Jabatan

Hipotesis 1 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan jabatan terhadap komunikasi internal.” Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan ($t_{hitung} = 2,191$) > ($t_{tabel} = 2,037$ dan [p_{value} (Sig.) = 0,036]) < 0,05, maka hasil uji-t adalah “signifikan” dan “positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)”, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel jabatan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komunikasi internal (Y).

2. Golongan

Hipotesis 2 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan golongan terhadap komunikasi internal.” Hasil pengujian regresi sederhana

menunjukkan ($t_{hitung} = 4,709$) > ($t_{tabel} = 2,037$) dan [p_{value} (Sig.) = 0,000] < 0,05, maka hasil uji-t adalah “signifikan” dan “positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)”, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel golongan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komunikasi internal (Y).

3. Pendidikan

Hipotesis 3 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan pendidikan terhadap komunikasi internal.” Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan ($t_{hitung} = 2,295$) > ($t_{tabel} = 2,037$) dan [p_{value} (Sig.) = 0,029] < 0,05, maka hasil uji-t adalah “signifikan” dan “positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)”, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel pendidikan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komunikasi internal (Y).

4. Jabatan, Golongan dan Pendidikan

Hipotesis 4 menyatakan “Adanya pengaruh positif dan signifikan antara jabatan, golongan dan pendidikan terhadap komunikasi internal.” Hasil uji F menunjukkan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05 dan F_{hitung} sebesar 30,576 lebih besar dibanding F_{tabel} (3,32). Dengan demikian model regresi antara variabel jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) terhadap komunikasi internal (Y) secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap komunikasi internal (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel jabatan (X_1) terhadap

komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,191) > t_{tabel} (2,037) dan p_{value} (Sig. = 0,036) < 0,05.

- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel golongan (X_2) terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,709) > t_{tabel} (2,037) dan p_{value} (Sig. = 0,000) < 0,05..
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pendidikan (X_3) terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (2,295) > t_{tabel} (2,037) dan p_{value} (Sig. = 0,029) < 0,05.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara jabatan (X_1), golongan (X_2) dan pendidikan (X_3) secara simultan terhadap komunikasi internal (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (30,576) > F_{tabel} (3,32) dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian jika jabatan, golongan dan pendidikan semakin baik maka efektivitas komunikasi internal akan meningkat.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah :

1. Pada hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel jabatan mempunyai pengaruh yang paling lemah, maka ada beberapa rekomendasi yang diberikan agar komunikasi kebawah dapat berjalan dengan baik, Misalnya atasan sebaiknya meningkatkan kualitas antar personal dengan bawahan seperti meluangkan waktu lebih banyak kepada bawahannya dan penyampaian informasi sebaiknya dikemas lebih cepat, singkat dan mudah dibaca dengan demikian diharapkan akan mudah diterima oleh karyawan.
2. Pimpinan Kantor Kecamatan Semarang Utara hendaknya dapat senantiasa memberikan kebebasan berkomunikasi

kepada karyawan sehingga mereka bisa menjalin hubungan yang harmonis baik antar karyawan maupun dengan atasan, apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula, 2002, dalam buku “ *Personal Administration and Human Resources Management*” (2002:205). [Online] Tersedia: <http://kampus-online.blogspot.com/2008/06/ch1-pmanajemen.html> (21 April 2012)
- Dale, Yoder. 2002, *Personel Managemen and Industrial Relation*. Practice. Hall of India Private Limited. New Delhi.
- Dewi Suryani (2013), *Downward Communication Di PT. Commonwealth. Life Cabang Surabaya*. JURNAL E-KOMUNIKASI PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI UNIVERSITAS KRISTEN PETRA, SURABAYA
- Djarwanto, PS, 2002, “*Mengenai Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*”, Liberty, Yogyakarta.
- Drs. Abdillah Hanafi , 2008. dalam bukunya “*Memahami Komunikasi Antara Manusia*” Cetakan Ketiga, Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Fathima Azzahra (2014), *Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semangat Pagi Indonesia Di Bali*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Husein Umar, 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- I Gusti Lanang Suta Artatanaya (2013), *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sekretaris General Manager Pada Hotel Berbintang Lima di Bali*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Vol 9. No. 2 Juli 2013. Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali Bukit Jimbaran, Kuta Selatan, Badung – Bali.
- Imam Ghozali, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrianto dan Supomo, 2002, “ *Metodologi Penelitian Bisnis*”, Cetakan ke-2, Yogyakarta; BPFE.
- Joann Keyton, 2005. *Communication and Organizational Culture: A Key to Understanding Work Experiences*, Sage Publication, Inc., USA
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Melmambessy Moses (2011), *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurangan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Jayapura*. Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2 Desember 2011. STIE Port Numbay Jayapura.
- Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Saifuddin Azwar, (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis. Jilid 1. Edisi Empat*. Jakarta: Salemba Empat.

Pertama.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Shinta Tanumihardjo (2013), *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122.Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sudjana. 1990. *Metode Statistika*.Bandung: Tarsito.

Sugiyono, 2008 *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Cv Alfabeta Bandung.

Sukmadinata, N. Syaodih. (2002). *Kurikulum & Pembelajaran Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Supardi, 2005.*Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama.UII Press, Yogyakarta.

Swastha, Basu, 2007. *Manajemen Pemasaran Moderen*. Jakarta: FE UI

Umar. 2005. *Manajemen Riset dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pusat: Jakarta.

UU SISDIKNAS No. 20 (2003). *Undang-Undang Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Widarjono Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi