

The Effect of Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication on Employee Work Morale at the Sub-district Office, Rantau Utara

Rosenni Nursetia Lingga, Bayu Eko Broto, & Abd. Halim

Faculty of Economic and Business, Labuhanbatu University, Rantauprapat, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the Effect of Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication on Employee Morale at the North Rantau Sub-district Office, both partially and simultaneously. The population in this study is employees at the North Rantau Sub-district Office, the study period is from January to July 2023, The determination of sample techniques uses the opinions of 30 people and the analysis methods used are descriptive analysis methods, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, with a variable value of Horizontal Communication calculated at 3.237 while t_{table} 1.703 ($t_{count} >$ from t_{table}) with a sig value of 0.003 smaller than the alpha value of 0.05. Then the value of the Vertical Communication variable is calculated at 3.081 while t_{table} is 1.703 ($t_{count} >$ from t_{table}) with a sig of 0.005 smaller than the alpha value of 0.05. Meanwhile, for the Diagonal Communication variable, the calculation value is 2.907 while the t_{table} is 1.703 ($t_{count} >$ from the t_{table}) with a sig of 0.007 smaller than the alpha value of 0.05. The results of simultaneous hypothesis testing (F test) showed that Horizontal Communication (X1), Vertical Communication (X2) and Diagonal Communication (X3) had a positive and significant effect on employee morale at the North Rantau Sub-district Office, with a calculated value of 9.178 while f_{table} 2.76 (f_{count} is greater than the f_{table}). The test results of the Coefficient of determination (R²) can be seen that the Adjusted R square value of 0.458 or 45.8% shows that Horizontal Communication, Vertical Communication and Diagonal Communication against Employee Morale at the North Rantau Sub-district Office of 54.2%

Keywords: Horizontal Communication, Vertical Communication, Diagonal Communication of Morale.

1. Introduction

Tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu tugas yang diemban oleh suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari faktor semangat kerja pegawainya, semangat kerja yang dimiliki pegawai tersebut akan memberikan nilai lebih dalam menggerakkan aktifitas pekerjaan yang setiap hari dilakukan (Kusuma & Rahardja, 2018). Untuk mencapai kesuksesan sebuah kinerja didalam instansi pemerintahan dapat dipengaruhi oleh beberapa katagori diantaranya adalah faktor Komunikasi kepemimpinan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain (Oktavia et al., 2022). Menjaga Komunikasi yang berjalan pada Kantor Kecamatan Rantau Selatan sangat penting guna untuk menjalin hubungan kerja sama antara pegawai yang terlibat dalam suatu instansi pemerintah dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan instansi tersebut. Fungsi Komunikasi dilakukan membuktikan setiap pegawai yang ada di lingkungan instansi pemerintah agar dapat membantu dan mengadakan interaksi. Komunikasi yang dilakukan di Kantor Kecamatan Rantau Selatan bisa berhasil apabila pengirim pesan dan penerima pesan sama-sama saling memahami dan dapat meningkatkan kinerja terutama dibidang pengurusan dokumen masyarakat.

Komunikasi yang ada di Kantor Kecamatan Rantau Utara jika cara penyampaian pesan tidak terdapat suatu kendala dan si penerima pesan juga dapat menerima serta menafsirkan pesan tersebut maka bisa dinyatakan komunikasi dapat sesuai yang diharapkan dan berjalan dengan efektif bahkan hal ini akan sangat berpengaruh bagi kinerja seorang pegawai karena dapat mengerti dari pesan yang telah disampaikan kepadanya sehingga mampu meningkatkan dan memprioritaskan kinerja, namun dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, sistem komunikasi yang terjadi di

* Corresponding author.

E-mail address: rosenninursetia@gmail.com

internal Kantor Kecamatan Rantau Utara beberapa bulan terakhir ini mengalami ketidak lancaran komunikasi, hal tersebut dikarenakan para pegawai harus menyesuaikan diri dalam berkomunikasi dengan pimpinan yang berbeda latar belakang pendidikan, dengan adanya perbedaan pendidikan antara pimpinan dan bawahan maka ada beberapa pegawai yang kurang memahami isi perintah dari pimpinan.

Keterampilan komunikasi pimpinan dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan organisasi (Maramis, 2013). Setiap pimpinan memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda dalam menjalankan fungsi struktur organisasinya, pimpinan sebagai pusat kekuatan atau dinamisator bagi organisasi maka harus mampu menyesuaikan gaya komunikasi terhadap setiap individu yang ada di organisasi tersebut. seorang pemimpin dapat memotivasi, menginspirasi, melatih dan mendampingi para bawahannya untuk bisa melakukan hal yang lebih baik lagi untuk kemajuan instansi pelayanan masyarakat (Arnold et al., 2015). Berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Rantau Utara bahwasanya ada perbedaan setatus pendidikan antara pimpinan dan bawahan sehingga menimbulkan kesenjangan sosial. Adanya kesenjangan sosial tersebut berdampak terhadap pegawai yang menjadi kurang terinspirasi dalam menjaga semangat kerja yang sudah diterapkan kantor kecamatan Rantau Utara.

Komunikasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, serta ingin tetap bersama organisasi kemudian menjadi setia pada organisasi (Muhtadi et al., 2020). Komunikasi kerja seorang pegawai bukanlah suatu hal sulit untuk diwujudkan asalkan ada dukungan yang penuh dari atasan. Sikap komunikasi seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya dari dalam diri pegawai itu sendiri ataupun faktor eksternal berupa fasilitas penunjang yang diberikan oleh instansi tersebut guna untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik dibidang ilmu pengetahuan, keterampilan maupun sikap (Djuwita & Yusuf, 2018).

Fenomena yang terjadi saat ini khususnya dilokasi penelitian ialah kurangnya rasa ingin maju seorang pegawai terhadap perubahan teknologi, padahal seperti yang kita ketahui banyak pelayanan hampir 100% menerapkan basis on-line atau berbasis teknologi. Oleh karena itu seorang pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman yang terjadi saat ini.

Menurut (Badriah, 2016) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. dari pengertian diatas mengaitkan bukan hanya sekedar kata-kata yang dipakai dalam percakapan, akantetapi mimik wajah, nada, titik koma vokal dan lainnya. Dan pergantian yang baik membutuhkan bukan sekedar transmisi data, melainkan bahwa seseorang memberikan informasi dan menerimanya sangat terfokus pada keahlian-keahlian tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) guna mensukseskan pertukaran informasi. Adapun indikator dari sebuah komunikasi dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut : 1)Prosedur. 2)Pujian. 3)Teguran. 4) Saran.5) Laporan pekerjaan.

Menurut (George R. Terry, 2018), Komunikasi Horizontal merupakan suatu interaksi penyampaian pesan yang dilakukan berdasarkan kedudukan dan jabatan yang relatif disuatu instansi atau perusahaan. Menurut (Muhammad Isa Indrawan, 2016), Komunikasi Horizontal dipergunakan untuk mempermudah jalannya roda perusahaan yang disetiap bagiannya memiliki fungsi dan kerja yang salaing berkesambungan. Adapun beberapa indikator pada penerapakan Komunikasi Horizontal menurut (Sabar & Adolfini, (2018), dapat dijelaskan sebagai berikut :1) waktu. 2) tempat. 3)media penyampaian pesan. 4)fungsi pesan. 5) dampak pesan.

Menurut (Mowday dalam Ali et al, 2018) mengemukakan Komunikasi vertikal mengacu pada penyampaian pesan yang dilakukan antara atasan dengan bawahan yang berisikan tugas maupun perintah yang harus segera diselesaikan . Selain itu (Henkin dan Marchiori dalam Bushra et al, 2016) mendefinisikan komunikasi vertikal sebagai bentuk penyaluran informasi yang bersifat perintah antara elemen jabatan yang memiliki tingkat jabatan yang berbeda. (Robbins dalam Majorsy, 2010) menyatakan komunikasi vertikal sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan medapat suatu perintah pada suatu organisasi tertentu serta diberikan oleh seorang manajer yang memimpin organisasi tersebut. Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal adalah suatu kondisi dimana penyampaian pesan ang diberikan kepada karyawan dibuktikan dengan adanya perintah langsung oleh atasan guna untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi. Indikator-indikator komitmen Menurut Mas'ud (dalam Wirasta, 2017) indikator dari komunikasi vertikal sebagai berikut: 1) informasi yang disampaikan.2) adanya kendali dari atasan terhadap bawahan. 3) timbulnta rasa motivasi terhadap bawahan. 4) mengungkapkan emosi. 5)hasil komunikasi.

Semangat kerja Pegawai merupakan salah satu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang untuk secepat mungkin menyelesaikan perkerjaan yang dia emban. (Mangkunegara, 2010). semangat kerja seseorang Pegawai dapat dilihat dari seberapa lama waktu yang digunakan dalam perusahaan serta apa dampak yang dia peroleh sebagai timbal balik hasil kinerjanya. Hakekat dari semangat kerja tersebut dapat diperoleh dari faktor fisik seperti upah atau tunjangan

serta dapat dilihat dari bentuk non fisik seperti suasana hati tempat dia bekerja atau kondisi keharmonisan didalam suatu organisasi pemerintahan (Sedermayanti, 2015). Adapun indikator dalam semangat kerja menurut (Stanford, 2017) dapat dijelaskan sebagai berikut :1) suasana hati, 2) upah, 3) dihormati, 4) kelapangan waktu, 5)bersinergi.

2. Research Method

Lokasi dalam penelitian ini adalah Pada kantor Kecamatan Rantau Utara kabupaten Labuhanbatu. Penelitian ini akan dilaksanakan enam bulan mulai Desember 2022 – April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Rantau Utara dalam kurun waktu selama tahun 2022 yang jumlahnya sebanyak 30 orang yang terdiri dari 16 orang PNS dan 14 orang adalah pegawai honor. penulis menggunakan teknik sampling jenuh dalam cara penarikan sampelnya, dengan jumlah 30 orang dari populasi yang ada. Data dari penelitian ini kemudian di uji menggunakan beberapa teknik analisis seperti uji validitas, Uji Reliabilitas , Uji reliabilitas regresi secara parsial (uji t), Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel.Uji Simultan (Uji-F), Uji Koefisien Determinasi.

3. Results and Discussions

3.1. Analisis Deskriptif

Pemaparan hasil uji deskriptif data responden bertujuan untuk mengetahui tingkat karakteristik dari setiap responden yang memberikan tanggapan, karakteristik tersebut dapat berupa biodata usia, jenis kelamin serta tanggapan dari pengisian koesiner penelitian. Data tersebut akan dihitung dengan metode kuantitatif yang dijabarkan kedalam bentuk tabel

Kemudian dalam pengolahan dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

P = persentase jawaban

F = prekwensi jawaban

N = jumlah sampel

1) Karakteristik Responden Penelitian

Pengelompokan Responden Berdasarkan Kriteria jenis kelamin, Usia Responden, Pendidikan Responden, Lama Bekerja Responden ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	66%
		Perempuan	10	34%
		Total	30	100%
2	Usia Responden	20-29 tahun	10	34%
		30-39 tahun	15	50%
		40-49tahun	5	16 %
		Total	30	100%
3	Pendikan Responden	SMA	5	16%
		Diploma	10	34%
		Sarjana	15	50%
		Total	30	100%
4	Lama bekerja	1-3 tahun	4	14%
		4-6 tahun	6	20%
		7-10 tahun	20	66%
		Total	30	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2022

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diperoleh informasi jika jenis kelamin responden yang ada dikator camat rantau utara yaitu laki-laki ada sebanyak 20 orang atau jika dipersenkan sebesar 66% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 34% dari total populasi yang ada.

Kemudian berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 juga dapat diperoleh informasi jika usia responden responden yang ada dikator camat rantau utara sebagian besar berumur 20-29 tahun ada 10 orang atau jika dipersenkan sebesar 34% dan yang memiliki umur 30-39 tahun sebanyak 15 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 50% serta yang memiliki umur 40-49 tahun sebanyak 5 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 16% dari total populasi yang ada.

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas juga diperoleh informasi jika pendidikan responden yang ada dikator camat rantau utara sebagian besar ialah SMA ada sebanyak 5 orang atau jika dipersenkan sebesar 16% dan Diploma sebanyak 10 orang jika dikalkulasikan sebesar 34% serta yang memiliki pendidikan ditingkat Sarjana yaitu 15 orang 50 % dari total populasi yang ada

Berdasarkan data yang telah dijabarkan pada tabel 1 diatas maka dapat diperoleh informasi jika lama bekerja responden yang ada dikator camat rantau utara yaitu 1-3 tahun ada sebanyak 4 orang atau jika dipersenkan sebesar 14% dan lama bekerja dari 4-6 tahun sebanyak 6 orang atau jika dikalkulasikan sebesar 30% serta yang sudah bekerja 7-10 tahun ada 20 orang dari total populasi yang ada.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Test Validity	Test Reliability	Result
Komunikasi Horizontal (X ₁)			
prosdur	0,715		Valid
Pujian	0,618		Valid
Teguran	0,603	0,760	Valid
Saran	0,633		Valid
Laporan Pekerjaan	0,726		Valid
Komunikasi Vertikal (X ₂)			
Informasi yang disampaikan	0,600		Valid
Adanya kendali dari atasan terhadap bawahan	0,567		Valid
Tibul asa motivasi terhadap bawahan	0,653	0,729	Valid
Mengungkapkan emosi	0,594		Valid
Hasil Komunikasi	0,607		Valid
Komunikasi Diagonal (X ₃)			
Waktu	0,626		Valid
Tempat	0,815		Valid
Media Penyampaian Pesan	0,728	0,767	Valid
Fungsi pesan	0,659		Valid
Dampak pesan	0,665		Valid
Semangat kerja (Y)			
Suasana Hati	0,452		Valid
Upah	0,838		Valid
Dihormati	0,735	0,767	Valid
Kelapangan Waktu	0,728		Valid
Besinergi	0,610		Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari hasil tabel 1 yang telah ditampilkan maka dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai. Kemudian perhitungan dengan kriteria jika r hitung $>$ r tabel, jadi pernyataan dari setiap variabel penelitian dapat dikatakan valid atau seseuai. Serta dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwasanya setiap variabel memiliki nilai

cronback alfa suatu penelitian diatas angka 0,6 maka dapat dikatakan jawabannya tidak berubah-ubah lagi untuk variabel X1,X2,X3 dan Y.

Adapun frekuensi jawaban responden atas kuesioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

1) Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Horizontal(X1)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Komunikasi Horizontal(X1) sebagai berikut :

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi Horizontal (X₁)

nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33,3	14	46,7	5	16,7	1	3,3	0	0	30	100
2	11	36,7	10	33,3	7	23,3	2	6,7	0	0	30	100
3	9	30,0	7	23,3	11	36,7	3	10,0	0	0	30	100
4	10	33,3	4	13,3	12	40,0	4	13,3	0	0	30	100
5	5	16,7	12	40,0	8	26,7	5	16,7	0	0	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas maka dapat ditarik kesimpulan jika 10 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju bahwa prosedur dalam penyampain pesan dari atasan terhadap bawahan memenuhi presedur yang baik, 14 orang (46,7%) menyatakan setuju sedangkan 5 orang (16,7%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (3,3%) tidak setuju

Pada tabel 3 juga dapat ditarik kesimpulan jika yaitu 11 orang (36,7%) menyatakan sangat setuju bahwa pada saat pimpinan menyampaikan komunikasi kepada bawahan diiringi dengan kata-pujian yang membuat hati pegawai bertambah semngat, 10 orang (33,3) menyatakan setuju sedangkan 7 orang (23,3%) menyatakan kurang setuju dan 2 orang (6,7%) tidak setuju

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi jika 9 orang (30,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Proses komunikasi yang terjadi saat ada kesalahan dalam pekerjaan berlangsung dengan baik, sedangkan 7 orang (23,3%) menyatakan setuju sedangkan 11 orang (36,7%) menyatakan kurang setuju dan 3 orang (10 %) menyatakan tidak setuju

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi jika 10 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi Pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri, 4 orang (13,3%) menyatakan setuju, sedangkan 12 orang (40,0%) menyatakan kurang setuju dan 4 orang (13,3%) tidak setuju

Pada tabel 3 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 5 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan memperhatikan pentingnya nilai – Nilai pegawai dalam mengkomunikasikan tujuan yang Ingin dicapai, 12 orang (40,0%) menyatakan setuju, sedangkan 8 orang (26,7%) menyatakan kurang setuju dan 5 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju.

2) Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Vertikal (X₂)

Frekuensi jawaban responden terhadap Komunikasi Vertikal (X₂) sebagai berikut :

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi Vertikal (X₂)

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	43,3	14	46,7	2	6,7	1	3,3	0	0	30	100
2	12	40,0	12	40,0	4	13,3	2	6,7	0	0	30	100
3	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100
4	11	36,7	7	23,3	9	30,0	3	10,0	0	0	30	100
5	7	23,3	13	43,3	5	16,7	5	16,7	0	0	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 13 orang (43,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Proses komunikasi Pegawai, yang terjadi sehari-hari berlangsung dengan suasana yang menyenangkan, 14 orang (47,7%) menyatakan setuju sedangkan 2 orang (6,7%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 12 orang (40,0%) menyatakan sangat setuju bahwa Komunikasi yang diberikan oleh Pegawai lain, dengan tujuan memberikan saran kepada anda disampaikan dengan sopan, 12 orang (40,0) menyatakan setuju sedangkan 4 orang (13,3%) menyatakan kurang setuju dan 2 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 10 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin menghargai dan memuji para pegawai yang kinerjanya bagus, sedangkan 10 orang (33,3%) menyatakan setuju, 8 orang (26,7%) menyatakan kurang setuju dan 2 orang (6,7%).

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 11 orang (36,7%) menyatakan sangat setuju bahwa Pimpinan mempengaruhi cara pandang anda untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, 7 orang (23,3%) menyatakan setuju, sedangkan 9 orang (30,0%) menyatakan kurang setuju dan 3 orang (10,0%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 4 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 7 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Penyampain laporan pekerjaan yang Pegawai lakukan, dikomuniikasikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sedangkan 5 orang (16,7 %) menyatakan kurang setuju dan 5 orang (16,7%) menyatakan tidak setuju.

3) Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Diagonal (X3)

Frekuensi jawaban responden terhadap Komunikasi Diagonal (X3) sebagai berikut :

Tabel 5. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Komunikasi Diagonal (X3)

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	20.0	14	46,7	10	33.3	0	0	0	0	30	100
2	8	26.7	14	46.7	8	26.7	0	0	0	0	30	100
3	4	13.3	10	33.3	8	26.7	4	13.3	3	13.3	30	100
4	12	40.0	14	46.7	4	13.3	0	0	0	0	30	100
5	2	6.7	8	26.7	8	26.7	6	20.0	6	20.0	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 6 orang (20.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai bertahan karena adanya keakraban dalam menjalain komunikasi yang baik, 14 orang (46.7%) menyatakan setuju sedangkan 10 orang (33.3%) menyatakan kurang setuju

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 8 orang (26.7%) menyatakan sangat setuju bahwa Tetap bekerja di kantor ini merupakan hasil dari solidaritas yang baik dalam berkomunikasi, 14 orang (46.7%) menyatakan setuju sedangkan 8 orang (26.7%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 4 orang (13.3%) menyatakan sangat setuju bahwa Jika kantor memberikan yang terbaik bagi Pegawainya maka seorang Pegawai akan setia kepada suatu instansinya, sedangkan 10 orang (33,3%) menyatakan setuju, 8 orang (26,7%) menyatakan kurang setuju dan 4 orang (6,7%) menyatakan tidak setuju serta 4 orang (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 12 orang (40.0%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai yang setia memiliki percaya diri yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan, 14 orang (46.7%) menyatakan setuju, sedangkan 4 orang (13.3%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 5 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 2 orang (6.7%) menyatakan sanagat setuju bahwa Pegawai memiliki rasa bangga dan tanggung jawab terhadap apa yang dicapai oleh kantor camat selama ini, 8 orang (26.7%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 8 orang (26.7%) menyatakan kurang setuju dan 6 orang (20.0%) menyatakan tidak setuju, serta 6 orang (20.0%) menyatakan sangat tidak setuju.

4) Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	10,0	18	60,0	8	26,7	1	3,3	0	0	30	100
2	3	10,0	21	70,0	6	20,0	0	0	0	0	30	100
3	7	23,3	20	66,7	2	6,7	1	3,3	0	0	30	100
4	6	20,0	18	60,0	6	20,0	0	0	0	0	30	100
5	8	26,7	20	66,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolahdari SPSS), 2022

Pada tabel 6 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 3 orang (10,0%) menyatakan sanagat setuju bahwa Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan dengan suasana hati yang baik dan gembira, 18 orang (60,0%) setuju sedangkan 8 orang (26,7%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Pada tabel 6 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 3 orang (10,0%) menyatakan sangat setuju bahwa upah yang diterima oleh pegawai dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, 21 orang (70,0%) menyatakan setuju, sedangkan sedangkan 6 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 6 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 7 orang (23,3%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai merasa dihormati atas pencapaian pekerjaan yang telah diselesaikan, sedangkan 20 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (6,7%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 6 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 6 orang (20,0%) menyatakan sangat setuju bahwa pegawai merasa memiliki kelapangan waktu ketika bekerja tanpa adanya tekanan dari atasan atas pekerjaan yang harus cepat diselesaikan, 18 orang (60,0%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 6 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju.

Pada tabel 6 yang telah tertera diatas dapat diperoleh informasi bahwa Sebagian besar pegawai Kantor Camat Rantau utara yaitu 8 orang(26,7%)menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, 20 orang (66,7%) menyatakan setuju, sedangkan 2 orang (6,7%) menyatakan kurang setuju.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel 7.

Berdasarkan Tabel 7 pada kolom Unstandardized Coefficients diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -8.052 + 0.525X_1 + 0,456X_2 + 0,412 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = -8.052 menunjukkan bahwa jika X (Komunikasi Horizontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Diagonal) konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja pegawai sebesar -8.052, hal tersebut terjadi dikarenakan adanya rentang nilai yang cukup jauh antara nilai variabel indenpenden dengan nilai depanden..
- 2) Koefisien (b_1) = 0.525. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Komunikasi Horizontal (X_1), akan menambah Semangat Kerja Pegawai sebesar 0.525.
- 3) Koefisien (b_2) = 0,456. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Komunikasi Vertikal (X_2), akan menambah Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,456.
- 4) Koefisien (b_3) = 0,412. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Komunikasi Diagonal (X_3), akan menambah Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,412.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.052	5.263		-1.530	.138
	komunikasihorizontal	.525	.162	.456	3.237	.003
	komunikasivertikal	.456	.148	.442	3.081	.005
	komunikasidiagonal	.412	.142	.414	2.907	.007

a. Dependent Variable: Semangatkerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

3.4. Analisis Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik (uji t). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H_0 diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.052	5.263		-1.530	.138
	komunikasihorizontal	.525	.162	.456	3.237	.003
	komunikasivertikal	.456	.148	.442	3.081	.005
	komunikasidiagonal	.412	.142	.414	2.907	.007

a. Dependent Variable: Semangatkerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk Komunikasi Horizontal thitung sebesar 3,237 sedangkan t tabel 1.703 (t hitung lebih kecil dari t tabel) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain Komunikasi Horizontal berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,003 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Untuk Komunikasi Vertikal dapat disimpulkan bahwa untuk nilai thitung sebesar 3,081 sedangkan t tabel 1,703 (t hitung lebih besar dari ttabel) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima atau dengan kata lain Komunikasi Vertikal berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

Untuk Komunikasi Diagonal dapat disimpulkan bahwa untuk nilai thitung sebesar 2,907 sedangkan t tabel 1,703 (t hitung lebih besar dari ttabel) yang berarti H₀ ditolak dan H₄ diterima atau dengan kata lain Komunikasi Diagonal berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,007 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

2) Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan df₁ (4-1=3) dan df₂ (30-4 = 26). Maka Ftabel yang digunakan adalah nilai F(3:26) = 2,98 pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.284	3	43.095	9.178	.000 ^b
	Residual	122.083	26	4.695		
	Total	251.367	29			

a. Dependent Variable: Semangatkerjapegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasidiagonal, komunikasiHorizontal, komunikasivertikal

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Dari hasil diatas diketahui bahwa Fhitung = 9,178 dan Ftabel = 2,98 dalam hal ini Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₄ diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas Komunikasi Horizontal (X₁), Komunikasi Vertikal (X₂), dan Komunikasi Diagonal (X₃) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja Pegawai (Y).

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel keputusan pembelian Berikut hasilnya.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.717 ^a	.514	.458	2.16691	1.685	

a. Predictors: (Constant), Komunikasidiagonal, komunikasiHorizontal, komunikasivertikal

b. Dependent Variable: Semangatkerjapegawai

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2022

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,458 atau 45,8% menunjukkan bahwa Komunikasi Horizontal, Komunikasi Vertikal Dan Komunikasi Diagonal secara simultan memberikan kontribusi terhadap Semangat kerja pegawai sebesar 45,8%, sedangkan sisanya sebesar 54,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis, Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, hasil penghitungan uji t, Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Komunikasi terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel (3,237 > 1,703) dengan nilai nilai signifikan (0,003), artinya variabel Komunikasi Horizontal dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai pada Pegawai Kantor Camat Rantau Utara.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Komunikasi vertikal terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel (3,081 > 1,703) dengan nilai sig yaitu 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, artinya variabel Komunikasi vertikal dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Utara. Dan otomatis hipotesa kedua yang diajukan peneliti diterima.

Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel Komunikasi Diagonal terlihat bahwa nilai t hitungnya lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($2,907 > 1,703$), artinya variabel Komunikasi Diagonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Rantau utara. Dan otomatis hipotesa ketiga yang diajukan peneliti tidak dapat ditolak.

Pengaruh Komunikasi Horizontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi diagonal terhadap Semangat Kerja pegawai. Dan dari hasil uji simultan diketahui bahwa $F_{hitung} = 9,178$ dan $F_{tabel} = 2,98$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah $0,000$ lebih kecil dari nilai α $0,05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_5 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Komunikasi Horizontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi diagonal terhadap Semangat Kerja pegawai Kantor Camat Rantau Utara.

4. Conclusion

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang didapatkan adalah:

- a) Komunikasi Horizontal pada Kantor Camat Rantau Utara perlu dipelihara serta Analisis Komunikasi yang diberikan kepada pegawai dapat disesuaikan dengan faktor lingkungan yang ada, dengan begitu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Utara dimata masyarakat serta mampu meningkatkan kualitas jasa pelayanan masyarakat. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi Horizontal yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Utara.
- b) Komunikasi Vertikal pada Kantor Camat Rantau Utara perlu dipelihara, Pimpinan dan bawahan harus dapat menjalin komunikasi dengan baik agar kendala-kendala yang dihadapi dalam pekerjaan dapat diatasi secara efektif, bisa dengan memberikan pegawai tersebut program pelatihan dan pendidikan berkomunikasi dimana para pegawai dapat berkonsultasi langsung dengan pimpinan tertingginya. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi vertikal dengan pimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rantau Utara.
- c) Komunikasi Diagonal yang kuat Kantor Camat Rantau Utara perlu dijaga, karena dengan kuatnya Komunikasi Diagonal yang dimiliki oleh pegawai bisa menjaga kerja sama yang kuat antara pegawai sehingga menimbulkan peningkatan kualitas Prestasi kerja pegawai Pada Kantor Camat Rantau Utara. Hal ini dikarenakan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi Diagonal mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Camat Rantau Utara.
- d) Reputasi Kantor Camat Rantau Utara yang dikenal berbeda dari Kantor dinas lainnya yang dimiliki oleh Kecamatan lain perlu dipertahankan dan bila perlu sebaiknya manajemen Kantor Camat Rantau Selatan semakin berinovasi lagi supaya semakin menumbuhkan kepercayaan untuk melakukan keputusan manajemen sumber daya manusia.

References

- Arnold, K. A., Connelly, C. E., Walsh, M. M., & Martin Ginis, K. A. (2015). Leadership styles, emotion regulation, and burnout. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 20, pp. 481–490). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/a0039045>
- Badriah, M. (2015). kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan I, p. 219). Cv. Pustaka setia.
- Djuwita, D., & Yusuf, A. A. (2018). Tingkat Literasi Keuangan Syariah Di Kalangan UMKM Dan Dampaknya Terhadap Perkembangan Usaha. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'ah*. <https://doi.org/10.24235/amwal.v10i1.2837>
- George R. Terry. (2012). pengembangan sdm. In *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (p. 68). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 1–11.

- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Melayu, & S.p.d, H. (2012). peningkatan kinerja pegawai. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 102). Bumi Aksara.
- Muhammad Isa Indrawan. (2015). kesehatan kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SDIT AL-FAUZI*, 13(1), 113.
- Muhtadi, E., Utomo, M. F., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Produk Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Pada Nasabah Tabungan Mudharabah Al Barakah Di Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(Vol 9, No 2 (2020): JULI 2020), 14–25.
- Oktavia, R. L., Yusuf, M., & Suwardana, H. (2022). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Teacher Performance. *Innovation Research Journal*, 3(1), 64. <https://doi.org/10.30587/innovation.v3i1.3939>
- Sedermayanti. (2015). peningkatan kinerja. *Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi Dan Upah Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara*, 13(1), 24–33.
- Stanford, F. H. (2013). No Title manajemen sumber daya manusia. In *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (p. 221). Bumi Aksara.