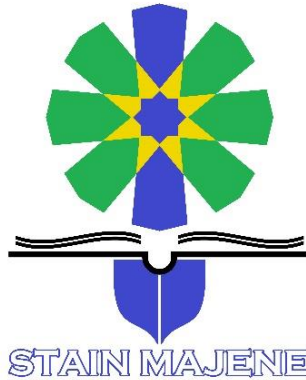


**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PELAKSANAAN
PROGRAM KERJA KORPS SUKARELA PALANG MERAH
INDONESIA UNIT SENDANA PERIODE 2022-2023**



SKRIPSI

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Sosial
(S.Sos.) Pada Program Studi Komunikasi Dan Penyiaran Islam (KPI)
Jurusan Ushuluddin Adab dan Dakwah (UAD) Sekolah Tinggi
Agama Islam Negeri (STAIN) Majene

Oleh

ROSMAYANI

NIM: 30356119081

JURUSAN USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

STAIN MAJENE

2024

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja KORPS Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023" yang disusun oleh **Rosmayani, NIM: 30356119081**, mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Jurusan Ushuluddin, Adab, dan Dakwah STAIN Majene, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, 30 Agustus 2024 M, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam dengan beberapa perbaikan.

Majene, 19 September 2024 M

15 Rabiul Awal 1446 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Dr. Abd. Fattah, M.Pd.	(.....)
Sekretaris	: Muhammad Nur Murdan, S.Th.I., M.Th.I	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Muliadi, S.Ag., M.Sos. I	(.....)
Munaqisy II	: Muh. Aswad, S.Kom.I., M.Sos	(.....)
Pembimbing I	: Muhtar, M.I.Kom.	(.....)
Pembimbing II	: Aldiawan, S.Kom.I., M.Sos.	(.....)

Diketahui Oleh:

Ketua Jurusan Ushuluddin, Adab, dan Dakwah


Dr. Abd. Fattah, M.Pd
NIP: 19630817 1998031 002

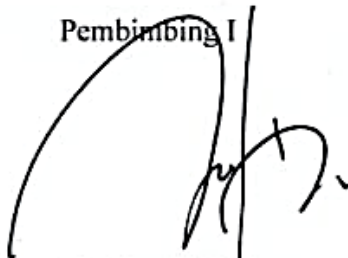
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Rosmayani NIM: 30356119081**. Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam pada Jurusan Ushuluddin Adab, dan Dakwah STAIN Majene, setelah meneliti dan mengoreksi secara seksama skripsi berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023” memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diseminarkan.

Dengan persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Majene, 27 Agustus 2024

Pembimbing I



Muhtar, M.I. Kom.
Nip : 198706062019031007

Pembimbing II



Aldiawan, S.Kom.I., M.Sos
Nip : 198903312019031010

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Rosmayani
Nim : 30356119081
Tempat, Tanggal Lahir : Pesapoang, 28 Agustus 2001
Program Studi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam
Jurusan : Ushuluddin, Adab, Dan Dakwah
Alamat : Majene, Sulawesi Barat
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Korps Sukarela Palang Merah Unit Sendana Periode 2022-2023

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat dan atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Majene, 9 Mei 2024

Penyusun,



Rosmayani

NIM: 30356119081

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil alamin. Segala puji bagi Allah SWT tuhan semesta alam yang telah melimpahkan nikmat rahmat serta karunia-Nya yang telah diberikan. Shalawat serta salam taklupa pula kita kirimkan kepada uswatulhasanah kita nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita kealam yang terang benderang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023"

Penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini, skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan, nasehat, saran dan masukan dari berbagai pihak maka dari itu sudah sepantasnya penulis menyampaikan rasa hormat dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat antara lain:

1. Penghormantan setinggi-tingginya penulis berikan kepada kedua orang tua yang sangat saya sayangi serta kakak-kakak saya, terima kasih atas doa, dukungan, nasihat yang telah diberikan kepada penulis sehingga bisa sampai ketahap ini, semoga Allah SWT memberikan umur panjang dan kesehatan serta kebahagiaan.
2. Prof. Dr Wasilah, S.T M.T, selaku Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene.
3. Dr Muliadi, S.Ag., M.Sos.I selaku wakil ketua bidang akademik dan pengembangan lembaga.

4. Dr. Abd Fattah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
5. Muhtar, M.I.Kom selaku ketua Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam dan sekaligus pembimbing 1 saya, terima kasih banyak atas bimbingan, waktu, tenaga, dukungan, saran motivasi, serta kritikan kepada penulis, dengan sepenuh hati dalam proses penyusunan skripsi dari awal hingga akhir. Penulis mohon maaf apabila banyak membuat kesalahan baik kata atau perbuatan selama proses bimbingan.
6. Aldiawan, S.Kom.I., M.Sos selaku Pembimbing II saya yang telah membimbing memberikan saran serta mengarahkan dengan sepenuh hati sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, penulis memohon maaf apabila banyak membuat kesalahan baik kata atau perbuatan selama proses bimbingan.
7. Dr. Muliadi, S.Ag., M.Sos. I selaku penguji sidang Munaqasyah I dan Muh. Aswad, S.Kom.I., M.Sos selaku penguji sidang Munaqasyah II. yang senantiasa memberikan kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat rampung sesuai yang diharapkan.
8. Bapak ibu dosen Prodi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah sepenuh hati membimbing dan berbagi ilmu selama penulis mengikuti proses perkuliahan.
9. Terima kasih kepada anggota KSR PMI Unit Sendana yang ikut membantu dalam menyelesaikan penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan di Prodi Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam angkatan 2019 khususnya KPI 3 yang telah memberi semangat kepada penulis.

11. Serta tayangan Running Man yang menjadi mood booster saya selama penulisan skripsi.

Sesungguhnya penulis tidak sanggup membalas semua kebaikan dan bantuan, semoga Allah SWT yang membalas menjadikannya amal jariyah. Penulis sadar bahwa banyak kekurangan dalam penulisan ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun oleh penulis agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dan bermanfaat bagi pengembangan komunikasi dan penyiaran islam dan penulis selanjutnya.

Majene, 9 Mei 2024

Mahasiswa,



Rosmayani
30356119081

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis	7
D. Definisi Operasional Dan Ruang Lingkup Pembahasan	7
E. Kajian Pustaka	8
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
G. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN TEORITIS	11
A. Komunikasi organisasi	11
B. Pelaksanaan Program Kerja.....	22
C. Palang Merah Indonesia Unit Sendana.....	25
D. Kerangka Pikir.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Jenis Dan Lokasi Penelitian.....	28
B. Pendekatan Penelitian.....	28
C. Populasi Dan Sampel.....	28
D. Metode Pengumpulan Data	29
E. Instrumen Penelitian.....	30
F. Validitasi dan Reliabilitas Instrumen	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan	82

BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 1.2 Kajian Pustaka.....	9
Tabel 2.1 Program Kerja.....	25
Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban.....	30
Tabel 3.2 Indikator Penelitian.....	31
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas.....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3.6 Skor Kualitas.....	38
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden.....	40
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Komunikasi Vertikal.....	42
Tabel 4.4 Klasifikasi TCR Komunikasi Vertikal.....	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Komunikasi Horizontal.....	50
Tabel 4.6 Klasifikasi TCR Komunikasi Horizontal.....	50
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Komunikasi Diagonal.....	57
Tabel 4.8 Klasifikasi TCR Komunikasi Diagonal.....	58
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi SDM.....	61
Tabel 4.10 Klasifikasi TCR SDM.....	61
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kesesuaian Perencanaan.....	68
Tabel 4.12 Klasifikasi TCR Kesesuaian Perencanaan.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39

ABSTRAK

Nama : Rosmayani
Nim : 30356119081
Program Studi : Komunikasi Dan Penyiaran Islam
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Korps Sukarela Palang Merah Unit Sendana Periode 2022-2023

Komunikasi organisasi menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena jika komunikasi tidak berjalan baik akan berdampak pada organisasi itu sendiri, baik komunikasi dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, penelitian yang bertujuan mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap pelaksanaan program kerja KORPS Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 orang sebagai sampel jenuh, memiliki 1 variabel bebas yaitu komunikasi organisasi, dan 1 variabel terikat yaitu pelaksanaan program kerja, serta menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan melakukan uji t dan persamaan model regresi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan: nilai output t hitung $9.593 > 1.717$ nilai t tabel, dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ probabilitas, sehingga dari hasil output menjelaskan bahwa Hipotesis Ha diterima yang mengartikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelaksanaan program kerja di PMI Unit Sendana.

Hubungan atau korelasi (R) dari variabel bebas (X) komunikasi organisasi terhadap variabel terikat (Y) pelaksanaan program kerja yaitu sebesar 0,898, dengan kontribusi pengaruh variabel bebas (X) komunikasi organisasi terhadap variabel terikat (Y) pelaksanaan program kerja adalah sebesar 80,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Program Kerja, dan Sistem Kerja.

ABSTRACT

Nama : Rosmayani
Nim : 30356119081
Program Studi : *Communication and Islamic Broadcasting*
Judul : *The Influence of Organizational Communication on the Implementation of the Work Program of the Red Cross Volunteer Corps Sendana Unit for the 2022-2023 Period*

Organizational communication is one of the important things to pay attention to, because if communication does not work well it will have an impact on the organization itself, both communication from superiors to subordinates and vice versa.

This type of research is associative quantitative, research which aims to find out whether organizational communication influences the implementation of the Indonesian Red Cross Voluntary KORPS Sendana Unit work program for the 2022-2023 period. The population and sample in this study were 24 people as a saturated sample, had 1 independent variable, namely organizational communication, and 1 dependent variable, namely the implementation of work programs, and used simple linear regression analysis by carrying out the t test and the regression model equation.

Based on the results of descriptive analysis and inferential statistics. The results of the research show: the calculated t output value is $9,593 > 1,717$ t table value, and the significance value is $0.00 < 0.05$ probability, so that the output results explain that the H_a Hypothesis is accepted which means that organizational communication has a positive and significant effect on the implementation of work programs in PMI Sendana Unit.

The relationship or correlation (R) of the independent variable (X) organizational communication on the dependent variable (Y) work program implementation is 0.898, with the contribution of the influence of the independent variable (X) organizational communication on the dependent variable (Y) work program implementation being 80, 7% while the remaining 20.3% is influenced by other factors outside variable X.

Keywords: *Organizational Communication, Work Program, and Work System.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau lembaga dalam menjalankan aktivitasnya, mengupayakan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan sebelumnya. Organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang terorganisir secara disengaja dengan batasan yang dapat diidentifikasi, yang bekerja secara terus-menerus untuk meraih tujuan tertentu. Suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa keterlibatan manusia di dalamnya, karena itu terdiri dari sekelompok individu dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda baik dari segi kepribadian, pendidikan, lingkungan, status ekonomi, dan lainnya, yang bersatu dalam mencapai tujuan yang sama dalam suatu organisasi.¹

Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut berbagai cara dilakukan, seperti merumuskan program kerja atau merancang langkah-langkah strategis.² Dalam Konteks Organisasi, program kerja merupakan suatu rencana kerja yang secara terperinci menggambarkan kegiatan, tugas, target, sumber daya, serta jadwal pelaksanaan yang akan dilakukan oleh sebuah individu, tim, atau organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Program kerja dalam organisasi memiliki manfaat yang signifikan dalam mencapai tujuan dan menjaga kelancaran operasional. Melalui program kerja yang terstruktur, anggota tim dapat memiliki panduan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing, meminimalkan potensi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Sementara itu untuk menentukan program kerja dalam

¹Nini Indri Aprilia, *Efektivitas Komunikasi Organisasi Osdk Terhadap Kedisiplinan Santriwati*, (Skripsi, Jakarta, 2020), h. 1.

²Berson Gultom, *Upaya Pelayanan Kepada Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Di Kantor Camat Hamparan Perak*, (Skripsi, 2020), h. 1.

suatu organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan organisasi secara menyeluruh, mempertimbangkan waktu pelaksanaannya, dan mengikutsertakan pengurus yang akan melaksanakan serta pembagian tugasnya.

Pelaksanaan program kerja dapat dikatakan efektif ketika pencapaian indikator seperti ketepatan waktu pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan, serta keterlibatan aktif dari pengurus dan komunikasi yang jelas dan terbuka diantara semua pihak yang terkait memainkan perang penting dalam pelaksanaan program kerja tersebut. Pelaksanaan program kerja yang efektif memerlukan tahap perencanaan yang cermat, berdasarkan kebutuhan yang akurat dan pemahaman mendalam terhadap tujuan yang ingin dicapai, kemudian penerapan strategi yang tepat dan alokasi sumber daya yang efisien menjadi kunci utama dalam keberhasilan program kerja, dan faktor penting membangun komunikasi yang baik.

Dalam konteks pengelolaan program kerja organisasi, Engkus Kuswanto menyoroti pentingnya komunikasi yang merupakan elemen terpenting dalam sebuah organisasi yang menentukan tingkat dinamis dan kesuksesan organisasi. Menurutnya, terdapat aspek utama yang memiliki dampak pada efektivitas organisasi, yaitu proses pengolahan informasi (komunikasi) dalam organisasi. Selanjutnya Barnard menyatakan bahwa komunikasi itulah yang menentukan kedinamisan suatu organisasi, komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi dan komunikasi yang membuat dinamis suatu sistem kerjasama dalam organisasi dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang di dalamnya³. Selain itu komunikasi sangat penting karena dapat diposisikan

³ Meuthia Rinaldy, *Efektivitas Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi*, (Serang Bandung: Skripsi, 2016), h. 33.

sebagai jantung dalam tatanan kehidupan baik itu dalam rana individu maupun masyarakat atau organisasi.⁴

Seperti yang disebutkan diatas bahwa komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Komunikasi organisasi sendiri merupakan proses penyampaian informasi, ide-ide, diantara orang-orang di dalam satu wadah yang sama secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pace dan Faules, Komunikasi organisasi diartikan sebagai pelaksanaan dan interpretasi pesan diantara unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Suatu organisasi terbentuk dari berbagai unit komunikasi yang saling berinteraksi dalam hubungan hierarkis dan beroperasi di dalam suatu konteks lingkungan tertentu.⁵

Salah satu organisasi yang memiliki program kerja yang berkaitan langsung dengan aspek kemasyarakatan adalah organisasi PMI. Dilansir dari laman resmi Kemendikbud Ristek RI, PMI adalah organisasi yang bergerak di bidang kemanusiaan pertama dan terbesar di Indonesia. PMI merupakan bagian dari Gerakan Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional (*International Red Cross and Red Crescent Movement*), sebuah gerakan kemanusiaan dunia yang berbasis pada prinsip-prinsip dasar seperti kebijaksanaan, netralitas, kesukarelawan, kesatuan, universalitas, dan independensi. PMI didirikan pada tanggal 17 September 1945, yang juga merupakan tanggal kemerdekaan Indonesia. Organisasi ini didirikan oleh Dr. Wahidin Soedirohoesodo dengan tujuan untuk memberikan bantuan kemanusiaan kepada masyarakat yang membutuhkan,

⁴Syahrul, Fathiyah, Mila Jumarlis. *MISKOMUNIKASI (Studi Kegagalan Komunikasi Antara Mahasiswa dan Dosen STAIN Majene Melalui WhastApp)*. (Jurnal: Studi Komunikasi dan Dakwah, 2023).

⁵Hadi Gunawan, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*, (Skripsi, 2021), h. 54.

terutama dalam situasi konflik, bencana alam, dan keadaan darurat lainnya.⁶ Berdasarkan penjelasan diatas PMI berperan penting untuk membangun keefektifan agar menjalankan apa yang menjadi misinya, sama halnya dengan apa yang dilakukan oleh PMI Unit Sendana.

PMI Unit Sendana sendiri didirikan pada hari Selasa 20 Februari 2015 di AULA SMA Negeri 1 SENDANA di lingkungan Somba Timur, Kelurahan Mosso, Kecamatan Sendana , Kabupaten Majene. PMI Unit Sendana didirikan guna memberikan bantuan kemanusiaan kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Sebagai organisasi sosial kemanusiaan (KSR), telah banyak membantu dan berkontribusi terhadap Palang Merah Indonesia di Kab. Majene dan terkhusus di daerah domisili markas KSR-PMI Unit Sendana yakni Kec. Sendana itu sendiri. Tanpa KSR atau Relawan Palang Merah Indonesia dapat diibaratkan sebagai badan tanpa kaki, sering diartikan bahwa KSR/Relawan adalah tulang punggung organisasi PMI. Akan tetapi peran serta relawan perlu juga diikuti oleh perhatian yang maksimal dan memadai oleh Palang Merah Indonesia itu sendiri. Oleh karena itu untuk terus membuktikan bahwa KSR-PMI Unit Sendana telah berkontribusi banyak terhadap Palang Merah Indonesia Kab. Majene, maka dibentuklah Pengurus KSR-PMI Unit Sendana secara berkesinambungan sebagai ujung tombak untuk menjalankan suatu sistem organisasi KSR-PMI Unit Sendana Kab. Majene.⁷

Masalah dalam konteks capaian program kerja mengacu pada kesulitan atau hambatan yang mungkin dihadapi untuk mencapai tujuan proyek yang sudah ditetapkan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah keterlambatan dalam pelaksanaan proyek, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti perubahan

⁶<http://news.detik.com/berita/d-6202056/sejarah-PMI-mengenal-sejarah-palang-merah-di-indonesia>.

⁷*Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus (Sekretaris Umum) KSR-PMI Unit Sendana Periode 2022-2023.*

lingkungan, keterbatasan sumber daya, atau komunikasi yang buruk antara pihak terkait.

Pengaruh yang besar terjadi karena tingkat kekuatan dari intensitas komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan prograam kerja. Komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat berdampak tidak baik pada suatu lingkungan itu sendiri, dalam hal ini pelaksanaan program kerja.⁸

Allah Swt. telah memberi peringatan kepada umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, dikoordinasi dan dikomunikasikan dengan kompak, disiplin, dan saling bekerja sama antar satu dengan lainnya agar dapat terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak goyah oleh berbagai macam rintangan yang akan dihadapi, laksana bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi.

Dalam Qs. As-Saff 61: 4 Allah Swt. memberikan gambaran sebagai berikut

:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوعٌ ﴿٤﴾

Terjemahannya :

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.⁹

Terjemahan Mandar :

“Sitonganna Puang Alla Taala ma’elo’i to mammusu’ di tanggalalang-Na Lalang barrisang taratte’ nga’na le’ba’i ise’iya sitteng ke’deang tisuusun makkasau”¹⁰

⁸Ardial, *Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah, 2018), h. 1.

⁹Kementerian Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Bandung, CV. Penerbit Diponegoro, 2015)

¹⁰‘Quran_ind&mdr.Pdf’.

Istilah “*shaffan*” yang berarti barisan mengacu pada kelompok yang sejenis, kompak dan tergabung dalam suatu struktur yang kuat dan teratur. Sebaliknya, kata “*marshushun*” menunjukkan keadaan yang rapat dan tertata dengan rapi. Ayat ini menyoroti pentingnya kesatuan dalam barisan, kedisiplinan tinggi, serta kolaborasi kerja sama yang kuat untuk mengatasi berbagai hambatan dan tantangan dalam menjalankan suatu upaya. Maksud dari “*shaff*” dalam pandangan Al-Qurtubi mengarah pada ajakan untuk bersatu dalam suatu barisan atau organisasi, menciptakan keteraturan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks efisiensi organisasi, proses juga dijalankan dengan arahan dan keteraturan, sebagaimana dijelaskan oleh Al-Baghawi yang menekankan pentingnya bagi manusia untuk tetap teguh pada tempatnya dan tidak goyah dari tempat tersebut.¹¹

Ayat ini menggaris bawahi pentingnya bersatu, bekerja sama, menjaga kekompakan dan kedisiplinan serta menjaga koordinasi di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif. Hal ini mencerminkan pentingnya komunikasi yang baik, peencanaan yang matang, dan kerja tim yang dalam pelaksanaan program kerja yang melibatkan banyak pihak.

Berdasarkan paparan data tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja di PMI di Unit Sendana?

¹¹<https://www.wartanusantara.id/2020/07/komunikasi-organisasi-dalam-perspektif.html>. (Diakses pada tanggal 7 Juli 2023).

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang di kumpulkan melalui penelitian.¹² Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H₀: Tidak Terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Palang Merah Indonesia Unit Sendana
2. H₁: Terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Palang Merah Indonesia Unit Sendana

D. Definisi Operasional Dan Ruang Lingkup Pembahasan

1. Definisi operasional

Menurut Sugiyono, definisi operasional merupakan sifat atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹³

Definisi operasional merupakan sebuah upaya dalam menjelaskan variabel-variabel yang terdapat di dalam sebuah penelitian secara spesifik. Dalam penelitian ini, terdapat variabel-variabel yang diukur, peneliti melakukan operasional variabel melalui tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional Variabel
Komunikasi Organisasi	komunikasi organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komunikasi yang dilakukan

¹²By Robert and E Bob Brown, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: kencana, 2017), h. 130.

¹³Ridha, N. *Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian*, (Hikmah, 2017), h. 62.

	dalam PMI unit sendana yang terdiri atas penyampaian tugas dari pimpinan, pemberian motivasi kepada anggota, dan saling berbagi informasi .
Pelaksanaan Program Kerja	Pelaksanaan program kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelaksanaan program kerja sesuai dengan jadwal, monitoring dan evaluasi secara berkala.
PMI Unit Sendana	Palang Merah Indonesia (PMI) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keanggotaan KSR.PMI Unit Sendana terdaftar dalam SK.

2. Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini disusun dengan tujuan menguji independent (X) pengaruh komunikasi organisasi, terhadap variabel dependen (Y) yaitu pelaksanaan program kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Unit Sendana. Penelitian ini dilakukan pada anggota PMI Unit Sendana.

E. Kajian Pustaka

Secara umum, kajian penelitian terdahulu merupakan momentum peneliti untuk mendemonstrasikan hasil bacaannya yang kompherensif terhadap literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang di teliti.¹⁴ Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Palang Merah Unit Sendana Periode 2022-2023” adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan diantaranya:

¹⁴Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah (KTI) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene, (Majene, Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat P3M, 2020), h. 10.

Tabel 1.2 Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu	Metode Peneliti	Perbandingan
Judul: Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. Penulis: Risky Anis Safitri, Baby Taszya Risaldi, Malinda Oktaviani. Tahun 2019	Penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif	Perbedaan: Terletak pada objek penelitian Persamaan: sama-sama meneliti Pengaruh Komunikasi di Dalam sebuah Organisasi
Judul: Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. Penulis: Lisa Gustina. Tahun 2022	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif.	Perbedaan: pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan lebih fokus pada faktor pendukung dan penghambat dalam komunikasi organisasi. Persamaan: sama-sama meneliti komunikasi organisasi.
Efektivitas komunikasi organisasi OSDK Terhadap Kedisiplinan Santriwati. Penulis: Nini Indri Aprilia. Tahun 2020	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Pendekatan Kuantitatif.	Perbedaan: Penelitian ini fokus pada bagaimana komunikasi organisasi dapat meningkatkan kedisiplinan santri wati di Pondok Pesantren Darul Kholidin. Persamaan: terletak pada variabel X (Komunikasi Organisasi)

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja di pmi unit sendana.

G. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan, serta mengembangkan kajian komunikasi teori psikologi sosial yang nantinya di kaji khususnya Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI).
- b. Sebagai rujukan atau referensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja Palang Merah Indonesia unit Sendana periode 2022-2023.
- c. Sebagai rujukan pembelajaran untuk para pembaca agar dapat melihat banyak referensi mengenai teori komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait dengan teori komunikasi organisasi.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran sekaligus informasi mengenai teori komunikasi organisasi.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Komunikasi organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Peran komunikasi memiliki signifikansi dalam suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya. Komunikasi organisasi ini tentu akan berhubungan dengan suasana dan hubungan kerja di dalam organisasi tersebut. Komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan menerima berbagai pesan organisasi di dalam kelompok, baik formal maupun informal dari suatu organisasi.¹⁵

Istilah komunikasi mengandung makna “bersama-sama” (*communication*: Inggris), berasal dari bahasa Latin "*communicare*," yang artinya "sama atau kesamaan." Sedangkan komunikasi secara terminology adalah proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh pihak yang berkomunikasi (komunikator) kepada penerima pesan (komunikan). Menurut Carl I. Hovland mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang/lambang-lambang dalam bentuk kata-kata, untuk mengubah tingkah laku orang lain (komunikan). Dengan demikian komunikasi adalah suatu proses dimana informasi disampaikan dari pihak yang berkomunikasi kepada pihak yang menerima komunikasi, baik melalui pesan verbal atau non-verbal dalam rangka mengubah tingkah laku orang lain.

Sementara itu, organisasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*organizare*," yang secara harafiah berarti penggabungan bagian-bagian yang saling terkait. Siagian mengemukakan bahwa organisasi merupakan bentuk persekutuan atau

¹⁵Indriyanti, *Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*, (Skripsi: UIN. 2020), h. 9.

perkumpulan antara dua orang atau lebih yang didalamnya ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama dan telah terikat secara formal dalam suatu struktur hirarki antara seseorang atau sekelompok yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok yang disebut bawahan. Organisasi menurut Schein, ialah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Dengan demikian organisasi adalah sekumpulan orang yang bernaung dalam satu wadah yang sama, memiliki tujuan yang sama, dan bekerja sama guna mencapai tujuan tersebut.

Menurut Redding dan Sanborn, komunikasi organisasi dapat dijelaskan sebagai proses saling mengirim dan menerima informasi di dalam konteks suatu organisasi yang kompleks. Ini mencakup berbagai aspek komunikasi internal, seperti komunikasi vertikal dari tingkat atas ke bawah (*downward*), komunikasi dari tingkat bawah ke atas (*upward*), dan komunikasi horizontal di antara individu dengan tingkat otoritas yang sejajar dalam struktur organisasi.¹⁶

Menurut Pace dan Faules dalam Hadi Gunawan, definisi komunikasi organisasi diartikan sebagai pelaksanaan dan interpretasi pesan yang saling dikirim antar unit komunikasi yang merupakan elemen dari suatu organisasi tersebut. Organisasi terbentuk dari berbagai unit komunikasi yang berinteraksi dalam struktur hierarkis dan beroperasi dalam konteks lingkungan tertentu.¹⁷

Menurut Mangkunegara, seperti yang disampaikan dalam Jurnal Nuniek Dewi Pramanik menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pemindahan pesan atau informasi serta pemahaman dan pengertian di dalam

¹⁶Ardial, *Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Cet.1; Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), h. 12.

¹⁷Hadi Gunawan, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*, (Skripsi, 2021), h. 54.

organisasi. Proses ini melibatkan individu yang mentransfer informasi kepada sesuatu entitas atau dari seseorang kepada individu atau kelompok lainnya dalam konteks organisasional.¹⁸

Bedasarkan beberapa pendapat terkait komunikasi organisasi, dapat ditarik benang merahnya bahwa komunikasi organisasi adalah proses saling mengirim dan menerima pesan yang dilakukan di dalam suatu wadah yang sama baik formal maupun nonformal yang saling bergantung satu sama lain mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

2. Arah Komunikasi Organisasi

a. Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal merupakan proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan atau dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Menurut Soehardiman Yuwono komunikasi vertikal ke bawah merupakan komunikasi yang diberikan oleh pimpinan kepada anggota organisasi dengan maksud untuk memberikan pengertian kepada anggota organisasi mengenai apa yang harus mereka kerjakan didalam kedudukan mereka sebagai anggota organisasi.¹⁹ Komunikasi ke bawah merupakan proses untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang muncul akibat informasi yang salah, mencegah kesalahpahaman karena kurangnya informasi, serta mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

- 1) Adapun fungsi arus komunikasi ke bawah menurut Katz dan Khan, antara lain: Penyampaian tugas dari pimpinan
- 2) Penjelasan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan
- 3) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku

¹⁸Mangkunegara, h. 226.

¹⁹Suhaediman Yuwono, *Ikhtiar Komunikasi Administrasi*, (Yogyakarta: Liberty, 1985), h. 25.

4) Pemberian motivasi kepada anggota

Menurut Soekardi Ds, komunikasi vertikal ke atas adalah tindakan anggota untuk mengirimkan informasi, ide, pendapat, dan pernyataan lain kepada pimpinan dengan maksud memengaruhi perilaku dan tindakan pimpinan.

Dengan demikian komunikasi ke atas adalah suatu proses dimana anggota menyampaikan informasi kepada pimpinan, memberikan informasi yang diperlukan oleh pimpinan untuk memengaruhi perilaku atau tindakan pimpinan.²⁰

Menurut Donald Adler dan Georgio, fungsi komunikasi ke atas melibatkan beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- 1) Melaporkan pekerjaan atau tugas yang sudah dilaksanakan
- 2) Menyampaikan informasi mengenai persoalan-persoalan pekerjaan atau tugas tidak dapat diselesaikan
- 3) Memberikan saran perbaikan
- 4) Menyampaikan keluhan

b. komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antar individu yang mempunyai tingkat setara pada suatu hirarki suatu organisasi. Komunikasi ini dapat memengaruhi keberhasilan suatu organisasi karena memungkinkan anggota untuk mengkoordinasikan tugas, memecahkan masalah, berbagi informasi dan menyelesaikan konflik.²¹

Fungsi komunikasi horizontal menurut Pace dan Paules, antara lain:

- 1) Saling berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
- 2) Untuk mengkoordinasi penugasan kerja
- 3) Mencari upaya pemecahan masalah

²⁰Soekadi Darso Wiyono, Op, h. 43.

²¹Nana Triapnita Nainggolan, Dkk, *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 51.

4) Menjalin hubungan melalui kegiatan bersama

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merujuk pada perukaran informasi yang melibatkan lintasan yang memotong secara menyilang rantai perintah dalam struktur organisasi/orang-orang yang mempunyai kedudukan tidak sama pada posisi tidak sejajar vertikal. Bentuk komunikasi ini terjadi antara dua tingkatan berbeda di dalam organisasi. Dalam komunikasi diagonal, pesan disampaikan dari satu pihak ke pihak lain yang berada pada posisi atau tingkat yang berbeda, tanpa mengikuti jalur struktur yang sama. Meskipun jarang digunakan, komunikasi diagonal menjadi penting dalam situasi di mana dua pihak memiliki tingkat hiererki yang berbeda dan tidak memiliki wewenang langsung satu sama lain. penggunaan komunikasi diagonal dapat memenuhi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang kompleks dan membantu dalam mempercepat serta memperkecil waktu komunikasi.²² Adapun indikator komunikasi diagonal menurut Effendi, diantaranya:

- 1) Penyampaian keluhan kepada anggota bagian lain
- 2) Pendapat, menyampaikan pendapat kepada anggota organisasi lain jika diminta pendapat
- 3) Saran, selalu berkoordinasi dan memberikan saran dengan anggota lane.

d. Proses komunikasi organisasi

Menurut James L. Gibson menjelaskan proses komunikasi organisasi terdapat lima elemen yakni komunikator (pemberi pesan), pesan (pernyataan yang disertai simbol-simbol), komunikan (penerima pesan), media (sarana yang

²²Alfis Satria Lova, *Strategi Komunikasi Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai* (Skripsi: 2018), h. 22.

mendukung penyampaian pesan), dan efek (dampak atau pengaruh yang timbul dari pesan).²³

- 1) Sumber (komunikator): Dalam konteks organisasi ialah orang-orang yang menyampaikan pesan; gagasan, maksud, informasi, dan bertujuan untuk mengadakan komunikasi.
- 2) Pesan: Informasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan disebut sebagai pesan. Dalam kegiatan organisasi, para pemimpin mempunyai berbagai maksud untuk berkomunikasi agar gagasan/ide mereka dapat saling dimengerti, diterima bahkan menghasilkan tindakan.
- 3) Media: Sarana yang dipakai guna mengalihkan informasi dari komunikato kepada komunikan. Dalam konteks organisasi memberikan informasi kepada anggotanya atau sebaliknya dengan beraneka macam cara termasuk tatap muka, telepon, pertemuan kelompok, dan lain-lain.
- 4) Komunikan: Individu atau kelompok yang menjadi tujuan atau sasaran penerima pesan dari komunikator.
- 5) Efek: Perubahan sikap atau tindakan penerima sebelum dan setelah menerima pesan.

3. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

- a. Komunikasi berperan sebagai alat pengendali perilaku individu dalam suatu organisasi. Peran ini menjadi nyata ketika anggota diharapkan untuk menyampaikan kendala-kendala yang terkait dengan pelaksanaan tugas sebagai bagian dari tanggung jawab mereka dalam organisasi tersebut.
- b. Komunikasi memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan. Peran ketua menjadi krusial dalam fungsi ini karena memberikan penilaian

²³Prietsaweny Riris T Simamora, *Komunikasi Organisasi*, (Medan; Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 38.

apakah sesuai dengan arahan yang telah diberikan atau tidak. Proses komunikasi di dalam organisasi juga mencerminkan ekspresi emosi dari setiap individu termasuk rasa bahagia, puas atau bahkan kecewa.²⁴

- c. Dengan adanya komunikasi di dalam organisasi, terdapat peran yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan, dan fungsi komunikasi di dalam organisasi memiliki dampak besar bagi setiap individu.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Komunikasi Organisasi

Menurut Ruspanida dalam Lisa Gustiana, di dalam proses komunikasi terdapat elemen-elemen yang mendukung antara lain:²⁵

- a. Kesesuaian pesan yang disampaikan, sehingga perubahan makna pesan dari pengirim ke penerima dapat diminimalkan.
- b. Adanya umpan balik langsung, hal ini mempermudah proses komunikasi yang berlangsung karena mendapatkan respon yang cepat sehingga terjadi percakapan yang tepat.
- c. Evaluasi pesan, dimana pengirim dan penerima pesan bersama-sama mengevaluasi hasil percakapan untuk mencapai pemahaman yang seragam.
- d. Media pengantar, sebagai bagian dari proses komunikasi yang dapat menjadi efektif melalui penggunaan berbagai media seperti WhatsApp, telepon dan sebagainya.

Selain faktor pendukung dalam komunikasi organisasi menurut Riinawati, terdapat lima faktor penghambat yang seringkali terjadi dalam alur komunikasi di dalam organisasi yang mencakup:²⁶

²⁴Lisa Agustiana, *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu*, (Skripsi: 2022), h. 10.

²⁵Lisa Gustiana, *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu*, (Skripsi: 2022), h. 12.

²⁶Riinawati, *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*, (Yogyakarta: Pt. Pustaka Baru, 2019), h. 87.

- 1) Hambatan dalam proses komunikasi
 - a) Ketidakjelasan dalam pengiriman pesan dan pemahaman yang belum memadai terhadap pesan yang akan disampaikan.
 - b) penggunaan simbol atau penyandian yang kurang jelas dalam bahasa yang digunakan.
 - c) Kendala pada media komunikasi yang digunakan.
 - d) Penafsiran yang kurang tepat terhadap simbol atau pesan oleh penerima.
 - e) Kurangnya perhatian dari audiens saat menerima atau mendengarkan pesan oleh penerima pesan.
- 2) Hambatan fisik
 - a) Kondisi cuaca.
 - b) Kondisi alat-alat komunikasi.
 - c) Gangguan kesehatan.
- 3) Hambatan sematik
 - a) Perbedaan dalam pemahaman bahasa.
- 4) Hambatan psikologis dan sosial
 - a) Ketidakcocokan nilai dan harapan antara pengirim dan penerimaan pesan.
- 5) Hambatan manusiawi
 - a) Persepsi yang berbeda.
 - b) Perbedaan kemampuan.

5. Teori sistem

a. Pengertian Sistem

Pengertian dan definisi sistem pada berbagai bidang berbeda-beda, tetapi meskipun istilah sistem yang digunakan bervariasi, semua sistem pada bidang-bidang tersebut mempunyai beberapa persyaratan umum, yaitu sistem harus mempunyai elemen, lingkungan, interaksi antar elemen, interaksi antara elemen

dengan lingkungannya, dan yang terpenting adalah sistem harus mempunyai tujuan yang akan dicapai.

Teori ini menyatakan bahwa kelangsungan suatu organisasi dapat dipertahankan melalui hubungan antarindividu, sehingga organisasi dapat tetap eksis meskipun anggotanya mengalami pergantian. Menurut Katz dan Khan, teori ini juga menegaskan bahwa komunikasi interpersonal di dalam organisasi memiliki nilai lebih signifikan dibandingkan hubungan dengan jabatan formal tertentu. Artinya, aspek hubungan antarmanusia dianggap lebih krusial dari pada struktur formal organisasi.

Teori sistem menyiratkan bahwa organisasi dapat dibandingkan dengan organisme hidup karena memiliki kebutuhan, keinginan, kesalahan, dan karakteristik lain yang serupa dengan makhluk hidup. Bagian-bagian dari organisasi dan komponen organisme saling terhubung satu sama lain, yang dalam teori sistem disebut sebagai interdependensi. Jika setiap anggota kelompok bertanggung jawab atas penyusunan bagian tertentu dari presentasi, maka partisipasi setiap anggota diperlukan untuk kesuksesan presentasi tersebut. Konsep interdependensi melahirkan konsep sinergi, yaitu fenomena yang menunjukkan kemampuan dan pengetahuan anggota bersama-sama lebih besar daripada jumlah usaha yang dilakukan individu secara terpisah.²⁷

Berdasarkan persyaratan ini, sistem dapat didefinisikan sebagai seperangkat elemen yang digabungkan satu dengan lainnya untuk suatu tujuan bersama. Kumpulan elemen terdiri dari manusia, mesin, prosedur, dokumen, data atau elemen lain yang terorganisir dari elemen-elemen tersebut. Elemen sistem

²⁷Fawaid Darsyah, *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Periode 2008-2011* (Skripsi, Pekanbaru, 2012), h. 22.

disamping berhubungan satu sama lain, juga berhubungan dengan lingkungannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Elemen Sistem

Ada beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem, yaitu : tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme pengendalian dan umpan balik serta lingkungan. Berikut penjelasan mengenai elemen-elemen yang membentuk sebuah sistem :

- 1) Setiap sistem memiliki tujuan (Goal), entah hanya satu atau mungkin banyak. Tujuan inilah yang menjadi pemotivasi yang mengarahkan sistem. Tanpa tujuan, sistem menjadi tak terarah dan tak terkendali dan tujuan antara satu sistem dengan sistem yang lain berbeda.
- 2) Masukan (input) sistem adalah segala sesuatu yang masuk ke dalam sistem dan selanjutnya menjadi bahan yang diproses. Masukan dapat berupa hal-hal yang berwujud (tampak secara fisik) maupun yang tidak tampak.
- 3) Proses merupakan bagian yang melakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna.
- 4) Keluaran (output) merupakan hasil dari pemrosesan. Pada sistem informasi, keluaran bisa berupa suatu informasi, saran, cetakan laporan, dan sebagainya.
- 5) Batas sistem adalah pemisah antara sistem dan daerah di luar sistem (lingkungan). Batas sistem menentukan konfigurasi, ruang lingkup, atau kemampuan sistem.
- 6) Mekanisme Pengendalian dan umpan balik mekanisme pengendalian diwujudkan dengan menggunakan umpan balik (feedback). Umpan balik ini digunakan untuk mengendalikan baik masukan maupun proses. Tujuannya adalah untuk mengatur agar sistem berjalan sesuai dengan tujuan.

7) Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar sistem. Lingkungan bisa berpengaruh terhadap operasi sistem dalam arti bisa merugikan atau menguntungkan sistem itu sendiri. Lingkungan yang merugikan tentu saja harus ditahan dan dikendalikan supaya tidak mengganggu kelangsungan operasi sistem, sedangkan yang menguntungkan tetap harus terus dijaga, karena akan memacu terhadap kelangsungan hidup sistem.

c. Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan Suatu ilmu yang terdiri dari teknik-teknik dan prinsip-prinsip untuk mendapatkan tujuan rancangan terbaik. Teknik dan prinsip ini digunakan untuk mengatur komponen sistem kerja yang terdiri dari manusia dan kemampuannya, bahan, perlengkapan, waktu yang ditentukan, peralatan kerja, serta lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga terjadinya keefisienan dan tingkat produktifitas yang tinggi. Prinsip-prinsip yang ada bukan hanya menganalisa gerakan atau disekitar itu, tetapi juga menyangkut banyak prinsip lain dan perancangan sistem kerja seperti perancangan tata letak tempat kerja dan peralatan dalam lingkungannya dengan manusia pekerjanya.

Sistem kerja terdiri dari lima komponen yaitu manusia, bahan, perlengkapan, waktu, dan peralatan seperti mesin dan perkakas pembantu lingkungan kerja seperti ruangan dengan udaranya dan keadaan pekerjaan pekerjaan lain di sekelilingnya . Jadi Sistem kerja adalah serangkaian aktifitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan kepuasan pelanggan atau keuntungan perusahaan.

Sistem kerja adalah suatu rangkaian prosedur yang harus diikuti karyawan pada saat melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Sistem ini mengatur bagaimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya, akan membentuk kebiasaan kerja karyawan yang dilakukan secara rutin. Kebiasaan ini bisa muncul

karena sistem kerja biasanya hadir dalam kebijakan dan peraturan perusahaan, memaksa seluruh karyawan untuk mematuhi.

Setelah mengetahui pengertian dan pentingnya sistem kerja di perusahaan, maka selanjutnya Anda perlu mengetahui mengenai beberapa manfaatnya. Berikut adalah beberapa manfaatnya:

- 1) Dapat membantu perusahaan dalam pengendalian kerja, sehingga perusahaan bisa mengatur jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis.
- 2) Bisa menjadi pedoman kerja bagi seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya.
- 3) Berguna untuk memastikan hasil kerja anggota menjadi lebih efektif, walaupun dengan menggunakan biaya yang sedikit.

B. Pelaksanaan Program Kerja

1. Pengertian Pelaksanaan Program Kerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, pelaksanaan berasal dari kata “laksana” yang artinya menjalankan atau melakukan suatu kegiatan. Program merupakan perangkat data/perencanaan yang dirumuskan dalam bentuk perencanaan-perencanaan program adalah sederetan rencana yang akan dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok organisasi, lembaga bahkan negara.²⁸

Menurut Parianata Westa, Sutarto, dan Ibnu Syamsi dalam Ensiklopedia Administrasi, menyatakan bahwa program kerja merupakan sebagai serangkaian tindakan yang secara rinci menggambarkan bagian depan tugas atau pekerjaan yang akan dijalankan, termasuk petunjuk-petunjuk tentang cara melaksanakannya. Kegiatan ini, biasanya mencakup informasi mengenai jangka waktu penyelesaian,

²⁸*wikipedia.com*

penggunaan material dan peralatan yang diperlukan, pembagian wewenang dan tanggung jawab, serta ketentuan lainnya yang dianggap penting.²⁹

Menurut Santosa, seperti yang diungkapkan dalam Berson Gultom, program kerja adalah suatu rencana kegiatan yang sistematis, terarah, dan terpadu dari suatu organisasi. Rencana ini disusun untuk suatu periode waktu yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Program kerja berfungsi sebagai panduan bagi organisasi dalam melaksanakan kegiatan rutusnya, dan juga berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau cita-cita yang diinginkan oleh organisasi tersebut.³⁰

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan program kerja dapat diartikan sebagai suatu rencana kegiatan yang terstruktur dan terperinci yang disusun oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu.

2. Evaluasi Program

Untuk mengukur sejauh mana pencapaian hasil dalam program kerja, diperlukan pelaksanaan evaluasi. Evaluasi adalah tindakan untuk mengukur dan menilai tingkat keberhasilan suatu program kerja atau kegiatan tertentu. Melalui proses evaluasi, kita dapat melakukan pengukuran dan penilaian terhadap suatu aspek, memungkinkan kita untuk menentukan apakah program yang telah dijalankan berhasil atau tidak.

3. Manfaat Program Kerja

a. Memunculkan rasa kebersamaan di dalam organisasi

Setiap anggota organisasi akan merasakan kebersamaan dalam menjalankan kegiatan karena perencanaan program kerja telah disetujui bersama, menjadikan tujuan organisasi sebagai tujuan bersama.

²⁹Parianita Westa, Dkk, *Ensiklopedia*, (Yogyakarta: Bima Aksara, 1998), h. 129.

³⁰Santoso Dalam Berson, *Upaya Pelayanan Kepada Masyarakat dalam Pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Di Kantor Camat Hamparan Perak*, (Medan: Skripsi, 2020), h. 7.

b. Memunculkan rasa tanggung jawab terhadap tugas individu

Dengan adanya program kerja yang telah disepakati bersama, setiap anggota organisasi akan merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing. Keterlibatan aktif ini membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Meningkatkan reputasi positif organisasi

Pihak luar seperti masyarakat akan melihat bahwa organisasi beroperasi secara efektif, terstruktur, dan berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan membentuk citra positif bagi organisasi tersebut.

4. Indikator Pelaksanaan Program

Indikator pelaksanaan program kerja menurut Iskandar dalam Dede Surahman, sebagai berikut:³¹

a. Pengorganisasian meliputi; Sumber daya manusia

b. Pelaksanaan meliputi; kesesuaian perencanaan, dan pengawasan.

Indikator pelaksanaan program kerja merupakan a) sumber daya manusia; merujuk pada tenaga kerja atau anggota suatu organisasi. b) kesesuaian perencanaan; merujuk pada pelaksanaan program kerja terlaksana sesuai waktu yang ditentukan. c) pengawasan; merujuk pada pemantauan dalam setiap pelaksanaan program kerja.

³¹Dede Surahman, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja*, (Jurnal: 2017), h. 260.

Tabel 2.1 Program Kerja

No.	Program Kerja	Terlaksana	Tidak Terlaksana
Bidang Pendidikan Dan Latihan			
1.	a. Review Materi	√	-
	b. Diklatsar X	√	-
	c. Temu Relawan Muda (TerMuda/LatGab)	-	√
Bidang Penanggulangan Bencana Alam			
2.	a. Sosialisasi Mitigasi Bencana	√	-
	b. Simulasi Pelatihan Penyelamatan Di Air	-	√
Bidang Pengembangan Organisasi Literasi			
3.	a. Lapak Baca	√	
	b. Kampung Pendonor/Donor Darah	-	√
	c. Yasinan	-	√

C. Palang Merah Indonesia Unit Sendana

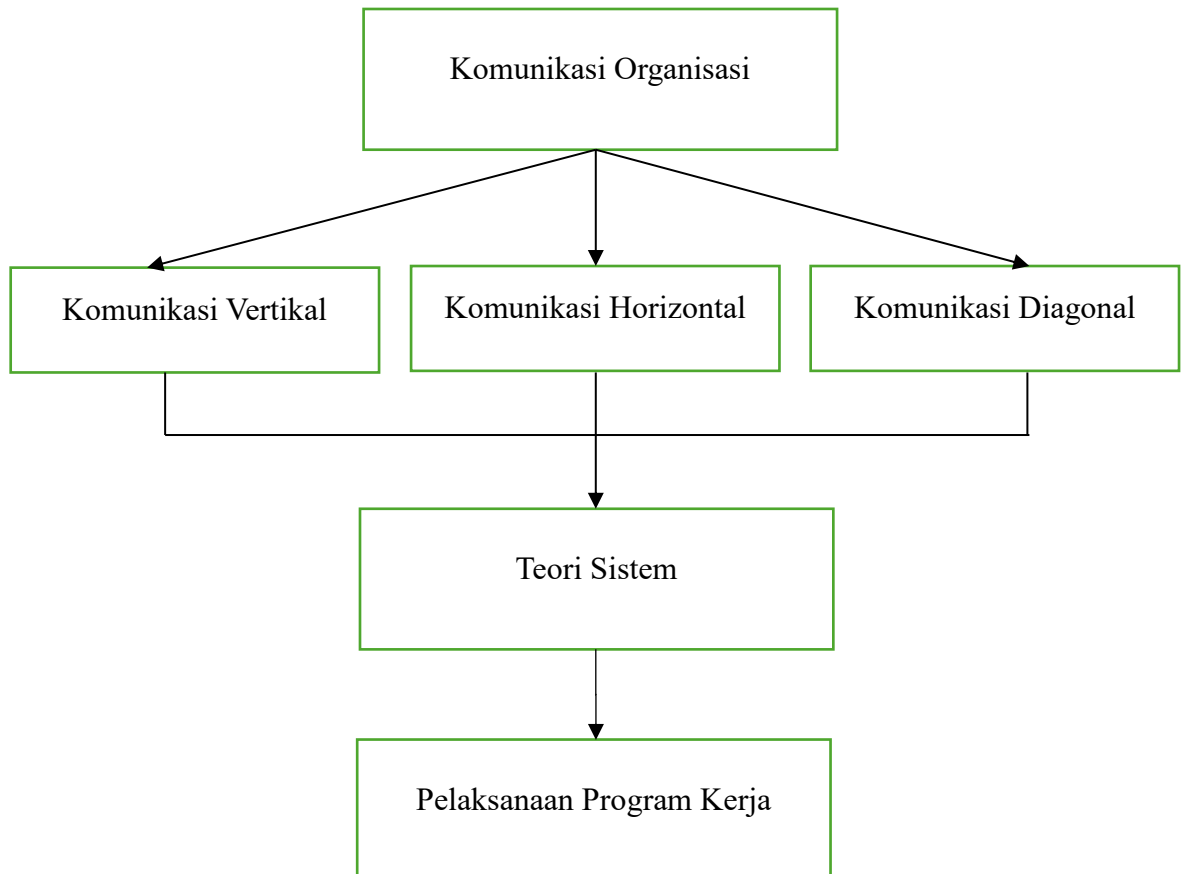
Palang Merah Indonesia (PMI) adalah organisasi kemanusiaan nasional yang bergerak di bidang kesehatan, sosial, dan kemanusiaan. Tujuan utamanya adalah memberikan pertolongan pertama dan bantuan kemanusiaan kepada masyarakat yang membutuhkan, terutama dalam situasi bencana atau keadaan darurat. Palang Merah Indonesia (PMI) fokus pada upaya penyelamatan, bantuan, media, rehabilitasi, serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi bencana.

Palang Merah Indonesia (PMI) Korps Sukarela Unit Sendana adalah bagian dari Palang Merah Indonesia yang fokus pada pencegahan bencana dan bantuan kemanusiaan di wilayah Sulawesi Barat, termasuk daerah Sendana. Palang Merah Indonesia Unit Sendana sendiri didirikan pada hari Selasa 20 Februari 2015 di Aula

SMA Negeri 1 SENDANA di lingkungan Somba Timur, Kelurahan Mosso,
Kecamatan Sendana, Kabupaten Majene.

D. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai peneliti yaitu deskriptif kuantitatif. Berdasarkan yang dikemukakan Burhan bungin, jenis penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan fenomena sosial yang muncul di publik selaku wujud penelitian belandaskan segala yang terjadi.³²

Lokasi penelitian terletak di Desa Somba Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Peneliti memilih lokasi ini karena peneliti merupakan salah satu anggota Palang Merah Indonesia (PMI) Unit Sendana tertaik untuk mengetahui “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Palang Merah Indonesia Unit Sendana Periode 2022-2023”.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan seluruh rangkaian penelitian mulai dari perumusan masalah sampai pada kesimpulan. Adapun dalam penelitian ini, Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan hubungan kausal karena penelitian ini bersifat sebab-akibat. Di mana memiliki variabel independent (variabel yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) Metode ini bertujuan dalam memecahkan problem yang hasilnya bisa disimpulkan menggunakan Teknik probability sampling.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok subjek atau objek yang mempunyai ciri atau karakter khusus yang telah dikukuhkan penulis untuk dipelajari serta diambil

³²M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Public Serta Ilmu Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 36.

kesimpulannya.³³ Populasi dalam penelitian ini merupakan Anggota Palang Merah Indonesia (PMI) Unit Sendana mulai dari ketua, wakil ketua, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara, wakil bendahara, serta para anggota yang tergabung dalam struktur keorganisasian periode 2022-2023 yang berjumlah 24 orang dengan demikian jumlah populasi 24 orang.

2. Sampel

Sampel ialah bagian pada karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³⁴ Dapat disimpulkan sesungguhnya sampel adalah bagian populasi yang bisa mewakili populasi secara totalitas, karena penelitian ini memiliki populasi kecil yaitu 24 orang maka digunakan sampel jenuh atau menjadikan sampel dari semua populasi yang ada. Jadi, sampel dalam penelitian ini anggota korp. Sukarela PMI Unit Sendana yang terdaftar dalam surat keputusan/keterangan (SK) yang berjumlah 24 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan khusus dan pencatatan yang sistematis yang difokuskan pada satu atau beberapa fase masalah dalam penelitian, bertujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memecahkan masalah.³⁵ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap fenomena komunikasi organisasi apakah berpengaruh terhadap pelaksanaan program kerja pada anggota PMI Unit Sendana.

³³Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Kencana, 2014), h. 144.

³⁴Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 11.

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Cet. 21; Bandung: Alfabeta, 2015), h. 203.

2. Angket (Kuesioner)

Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim atau diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim ke peneliti.³⁶ Kuesioner yang diberikan dan diisi oleh responden menggunakan skala *Likert* yang mencakup pilihan jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju,” “netral”, “setuju”, dan “sangat setuju” merupakan suatu format penilaian yang disusun untuk memungkinkan responden memberikan tanggapan pada berbagai tingkatan terhadap setiap objek yang sedang diukur. Berikut skor jawaban yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Kode
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner yang akan diberikan kepada responden yaitu anggota Koprs Sukarela PMI Unit Sendana. Item-item pertanyaan pada kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi sebagaimana yang dijelaskan pada tabel dibawah ini.

³⁶Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana), 2010. h. 123.

Tabel 3.2 Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komunikasi organisasi	Komunikasi Vertikal	Penyampaian tugas atasan ke bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan menyampaikan jika ada tugas yang harus dilaksanakan - Atasan menyampaikan tugas dengan jelas, dan mudah di pahami - Atasan memastikan bahwa bawahan/anggota memahami tugas dengan baik
		Penjelasan tugas atasan ke bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan selalu memberikan alasan terhadap tugas yang diberikan - Atasan terbuka terhadap pertanyaan terkait tugas yang diberikan - Atasan memberikan respon yang konstruktif (membangun) terhadap kinerja saya
		Penyampaian informasi atasan ke bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan menyampaikan jika ada informasi yang perlu diketahui semua anggota organisasi - Atasan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami - Atasan terbuka terhadap pertanyaan jika ada yang kurang memahami informasi
	Komunikasi Horizontal	Interaksi antar bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Anggota/bawahan saling berkomunikasi dengan anggota lainnya - Anggota organisasi merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain - Anggota organisasi merasa saling menghargai dan didengarkan oleh anggota lainnya
		Penyampaian informasi bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Semua anggota saling berbagi informasi penting terkait organisasi - Semua anggota berusaha membantu rekan yang membutuhkan informasi
		Saran pemecahan masalah	<ul style="list-style-type: none"> - Anggota organisasi saling bertukar ide dan solusi terhadap masalah organisasi - Anggota organisasi merasa nyaman meminta bantuan dan saran dari rekan yang lain

			- Anggota organisasi merasa saran atau idenya dihargai oleh sesama anggota
	Komunikasi diagonal	Penyampaian keluhan	- Saya leluasa menyampaikan keluhan, pendapat, dan saran jika dibutuhkan - Saya merasa didengarkan dan dihargai ketika menyampaikan keluhan, pendapat, dan saran terhadap rekan maupun atasan - Sesama anggota maupun atasan di organisasi menindaklanjuti keluhan, pendapat yang saya sampaikan
Pelaksanaan Program Kerja (Y)	Sumber Daya Manusia	Kesesuaian kualifikasi dan pengalaman dengan tugas dan tanggung jawab	- Tugas dan tanggung jawab yang saya miliki pada organisasi sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki - Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik
		Komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan proker dengan tepat waktu	- Informasi yang jelas dari atasan maupun antar anggota tim membantu saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu - Program kerja berjalan baik sesuai dengan perencanaan
		Kemampuan SDM dalam bekerja sama	- Komunikasi yang baik antar tim maupun ke atasan memungkinkan kami saling membantu menyelesaikan masalah bersama - Sesama anggota organisasi mengerjakan tupoksi masing-masing - Sesama anggota organisasi saling memahami satu sama lain
	Kesesuaian perencanaan	Ketersediaan anggaran untuk mendukung pelaksanaan program kerja	- Anggaran organisasi cukup untuk melaksanakan program kerja - Anggaran organisasi dikelola dengan baik - Tidak sulit untuk mendapatkan anggaran organisasi
		Pelaksanaan program kerja sesuai dengan	- Saya mengejakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu

		tenggat waktu yang ditentukan	
	Pengawasan	Terdapat sistem pengawasan efektif untuk memantau pelaksanaan program kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Semua anggota organisasi melibatkan diri dalam menyelesaikan program kerja - Atasan dan anggota saling bersinergi dalam melaksanakan program kerja
		Terdapat pelaporan kinerja program kerja secara berkala	- Organisasi selalu melakukan rapat kerja untuk mengetahui perkembangan organisasi
		Evaluasi bersama untuk mengukur keberhasilan program kerja dan meningkatkan program kerja selanjutnya	<ul style="list-style-type: none"> - Organisasi melakukan evaluasi setelah program kerja selesai - Atasan selalu mengapresiasi bawahan atas suksesnya program kerja yang telah dilaksanakan

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari alat ukur (kuesioner) merupakan data yang valid. Validitas menurut Sugiono, adalah sejauh mana data yang diperoleh dari objek penelitian sesuai dengan apa yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data masing-masing pertanyaan skor total. Peneliti dalam mengetahui kevaliditasan penelitiannya, peneliti menggunakan program *SPSS versi 22 for windows*. Dengan 36 jenis pertanyaan yang diolah semuanya dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel 5% (N)}	Status
1.	0,721	0,404	Valid
2.	0,939	0,404	Valid
3.	0,927	0,404	Valid
4.	0,953	0,404	Valid
5.	0,720	0,404	Valid
6.	0,940	0,404	Valid
7.	0,964	0,404	Valid
8.	0,867	0,404	Valid
9.	0,959	0,404	Valid
10.	0,515	0,404	Valid
11.	0,623	0,404	Valid
12.	0,651	0,404	Valid
13.	0,710	0,404	Valid
14.	0,880	0,404	Valid
15.	0,890	0,404	Valid
16.	0,717	0,404	Valid
17.	0,830	0,404	Valid
18.	0,792	0,404	Valid
19.	0,530	0,404	Valid
20.	0,717	0,404	Valid
21.	0,842	0,404	Valid
22.	0,790	0,404	Valid
23.	0,827	0,404	Valid
24.	0,882	0,404	Valid
25.	0,890	0,404	Valid
26.	0,480	0,404	Valid
27.	0,807	0,404	Valid

28.	0,615	0,404	Valid
29.	0,501	0,404	Valid
30.	0,431	0,404	Valid
31.	0,921	0,404	Valid
32.	0,750	0,404	Valid
33.	0,954	0,404	Valid
34.	0,923	0,404	Valid
35.	0,733	0,404	Valid
36.	0,923	0,404	Valid

Sumber: Data olahan peneliti, 2024

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks tingkat keyakinan kepada hasil pengukuran. Secara internal reliabilitas bisa dipakai dalam menganalisis instrumen, uji reliabilitas dilaksanakan *test-resert*, *aquivalent*, maupun perpaduan keduanya.

Dalam penelitian ini, metode yang dipakai oleh peneliti adalah memakai *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk memperoleh apakah instrumen penelitian reliabel atau tidak, adapun kuesioner dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60.

Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0-0,20	Kurang Reliabel
>0,20-0,40	Agak Reliabel
>0,40-0,60	Sedang Reliabel
>0,60-0,80	Reliabel
>0,80-1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan Spss*. h. 9.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	36

Sumber: SPSS Olahan Peneliti, 2024

Pada tabel 3.5 diatas menunjukkan besarnya nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,982 dengan total pernyataan berjumlah 36. Hasil nilai *Cronbach Alpha* berada pada 0,80-1,00 artinya sangat reliabel.

3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data merupakan cara demi memperoleh data dari setiap variabel penelitian yang siap dianalisis dimana pengolahan data meliputi aktivitas penyuntingan data, transformasi data (*coding*), dan persiapan data sehingga diperoleh data yang lengkap pada tiap-tiap objek penelitian.³⁷

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis yang digunakan pada penelitian yang memiliki variabel yang sederhana yaitu hanya terdapat satu variabel X dan satu variabel Y, yang bertujuan untuk mencari tahu seberapa berpengaruhnya variabel X terhadap variabel Y tersebut .

Data yang terkumpul dihitung skor rata-rata untuk setiap kriteria dengan menggunakan skala likert, selanjutnya dilakukan penyimpulan penilaian dari setiap aspek untuk disimpulkan dengan kriteria sebagai berikut:

³⁷Cahaya Suryana, *Pengolahan dan Analisis Data Penelitian*, (Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Jakarta 2007), h. 20

Tabel 3.6 skor kualitas

Skor	Kode	Keterangan
81%-100%	5	Sangat Baik
61%-80%	4	Baik
41%-60%	3	Cukup Baik
21%-40%	2	Kurang Baik
0%-20%	1	Tidak Baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Korps Sukarela Palang Merah Unit Sendana

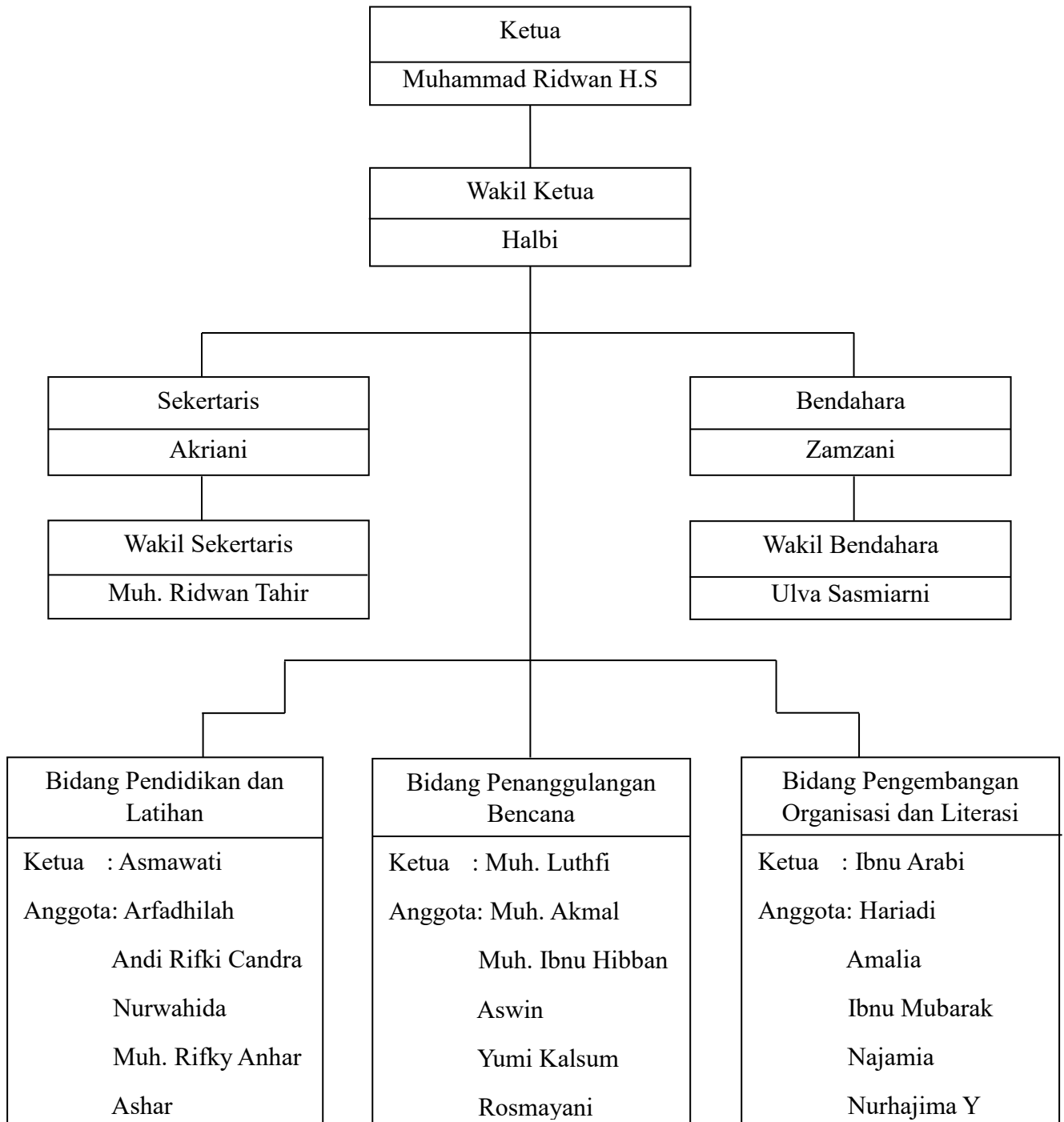
Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi kemanusiaan yang bergerak di bidang kesehatan, sosial, dan kemanusiaan. Tujuan utamanya adalah memberikan pertolongan pertama dan bantuan kemanusiaan kepada masyarakat yang membutuhkan, terutama dalam situasi bencana atau keadaan darurat. Palang Merah Indonesia (PMI) fokus pada upaya penyelamatan, bantuan medis, rehabilitasi, serta pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi bencana.

Korps Sukarela Palang Merah Indonesia adalah bagian dari Palang Merah Indonesia yang fokus pada pencegahan dan bantuan kemanusiaan di wilayah Sulawesi Barat, termasuk daerah Sendana.

Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana didirikan pada 20 Februari 2015 di Aula SMA Negeri 1 Sendana di lingkungan Somba Timur, Kelurahan Mosso, Kecamatan Sendana, Kabupaten Majene.

b. Struktur Organisasi Korps Sukarela Palang Merah Indonesia (PMI) Unit

Sendana



Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSR PMI Unit Sendana

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti telah melakukan penelitian di KSR PMI Unit Sendana dan telah memperoleh data sesuai dengan kuesioner yang dibagikan kepada anggota. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 26-30 April 2024 dengan cara pembagian kuesioner secara daring kepada anggota KSR PMI Unit Sendana sebanyak 24 orang. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu anggota PMI yang tergabung dalam Surat Keterangan (SK) Kepengurusan periode 2022-2023. Data yang telah diperoleh tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner
1.	Laki-laki	14	58,3%
2.	perempuan	10	41,7%
	Total	24	100,0

Sumber: spss 22

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan jumlah responden secara keseluruhan menunjukkan responden laki-laki sebanyak 14 orang atau setara dengan 58,3% dan perempuan sebanyak 10 orang atau 41,7%, jadi total keseluruhan responden sebanyak 24 orang. Dengan demikian laki-laki lebih mendominasi daripada perempuan dari sampel dalam penelitian ini.

3. Tingkat Komunikasi Organisasi Korps PMI Unit Sendana

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi di PMI Unit Sendana. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja kesejahteraan anggota, melalui pendekatan ilmiah yang sistematis dan data yang valid. Berikut hasil analisis data distribusi frekuensi untuk variabel komunikasi organisasi pada Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana:

Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden

		Komunikasi Vertikal	Komunikasi Horizontal	Komunikasi Diagonal	SDM	Kesesuaian Perencanaan
N	Valid	216	192	72	168	96
	Missing	0	24	144	48	120
Mean		2,88	3,27	2,79	2,49	2,54
Median		2,00	4,00	2,00	2,00	2,00
Mode		2	4	2	2	2
Std. Deviation		1,354	1,202	1,162	1,233	1,281
Variance		1,833	1,445	1,350	1,521	1,640
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5

		Pengawasan
N	Valid	120
	Missing	96
Mean		2,73
Median		2,00
Mode		2
Std. Deviation		1,221
Variance		1,491
Minimum		1
Maximum		5

Sumber : spss 22

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa rata-rata persepsi responden terhadap komunikasi organisasi di PMI Unit Sendana berada di angka 2.78, cenderung berada di antara ‘tidak setuju’ dan ‘netral’. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, anggota PMI merasa bahwa komunikasi dalam organisasi belum efektif atau memadai, dan masih diperlukan perbaikan signifikan untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas komunikasi di dalam organisasi.

Berikut paparan hasil analisis lebih detail setiap dimensi pada variabel komunikasi organisasi PMI Unit Sendana:

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan salah satu cara untuk mengirim informasi, serta pendapat guna memengaruhi perilaku atau tindakan seseorang. Komunikasi vertikal terdiri dari penyampaian tugas atasan kebawahan, penjelasan tugas atasan kebawahan, dan penyampaian informasi atasan kebawahan. Lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Komunikasi Vertikal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	11,6	11,6	11,6
	Tidak Setuju	99	45,8	45,8	57,4
	Netral	5	2,3	2,3	59,7
	Setuju	50	23,1	23,1	82,9
	Sangat Setuju	37	17,1	17,1	100,0
	Total	216	100,0	100,0	

Sumber : spss 22

Data 4.3 menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, mayoritas anggota PMI Unit Sendana memiliki persepsi yang kurang positif terhadap komunikasi vertikal dalam organisasi, lebih dari separuh responden (57,4) menyatakan ‘Tidak Setuju’ atau ‘Sangat Tidak Setuju’, sementara sangat sedikit yang bersikap netral. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas komunikasi vertikal dalam organisasi.

Tabel 4.4 Klasifikasi TCR Komunikasi Vertikal

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA- RATA	TCR%	KATEGORI
1	3	6	0	11	4	24	329	3.29	65.8%	CUKUP
2	4	12	0	4	4	24	266	2.66	53.2%	CUKUP
3	4	12	0	4	4	24	266	2.66	53.2%	CUKUP
4	2	14	1	3	4	24	270	2.70	54.0%	CUKUP
5	1	6	1	11	5	24	354	3.54	70.8%	BAIK
6	3	12	1	6	2	24	266	2.66	53.2%	CUKUP

7	1	14	1	4	4	24	283	2.83	56.6%	CUKUP
8	7	8	1	3	5	24	262	2.62	52.4%	CUKUP
9	1	14	0	3	6	24	295	2.95	59.0%	CUKUP
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								2.88	57.6%	CUKUP

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa skor jawaban responden untuk variabel komunikasi vertikal berada pada nilai rata-rata 2,88 dengan target capaian responden (TCR) 57,6%. Dengan demikian tingkat komunikasi vertikal di KSR PMI Unit Sendana dengan kategori cukup.

Variabel komunikasi vetikal data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), hasil tanggapan 24 responden terhadap 9 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel komunikasi vertikal dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Penyampaian Tugas dari Atasan ke Bawahan

Item pertama dalam indikator penyampaian tugas dari atasan ke bawahan adalah “atasan menyampaikan jika ada tugas yang harus dilaksanakan”. Berikut data yang peneliti diperoleh.

Atasan Menyampaikan Jika Ada Tugas Yang Harus Dilaksanakan

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{79}{24}$ $= 3,29$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	11	44	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	79	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan “atasan menyampaikan jika ada tugas yang harus dilaksanakan”

sebanyak 11 responden dari 24 responden yang memilih setuju atau dalam nilai kuesioner 44 dengan persentase 45% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,29. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2

Item kedua berisi pertanyaan “atasan menyampaikan tugas dengan jelas, dan mudah di pahami” berikut data yang peneliti peroleh.

Atasan Menyampaikan Tugas dengan Jelas, dan Mudah di Pahami

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{64}{24}$ $= 2,66$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	4	16	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	64	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa responden yang menyatakan “atasan menyampaikan tugas dengan jelas, dan mudah di pahami” , dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,66. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item ketiga yang berisi pertanyaan “atasan memastikan bahwa bawahan/anggota memahami tugas dengan baik”, berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Atasan Memastikan Bawahan/Anggota Memahami Tugas Dengan Baik

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
3.	Sangat Tidak Setuju	1	4	4	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{64}{24}$ $= 2,66$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	4	16	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	64	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa responden yang menyatakan “atasan memastikan bahwa bawahan/anggota memahami tugas dengan baik.”, dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,66. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

2) Penjelasan Tugas Atasan ke Bawahan

Indikator kedua adalah penjelasan tugas oleh atasan ke pada bawahan, dan terdapat tiga item pertanyaan. Item pertama berisi pertanyaan “atasan selalu memberikan alasan terhadap tugas yang diberikan”. Jawaban responden dapat dilihat di bawah ini.

Atasan Selalu Memberikan Alasan terhadap Tugas yang diberikan

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
4.	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{65}{24}$ $= 2,70$
	Tidak Setuju	2	14	28	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	4	20	

		24	65	
--	--	----	----	--

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan di atas dapat di lihat bahwa responden yang menyatakan “atasan selalu memberikan alasan terhadap tugas yang diberikan” , dari 24 responden terdapat 14 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 28 dan persentase 58% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,70. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item kedua yang berisi pertanyaan “atasan terbuka terhadap pertanyaan terkait tugas yang diberikan” berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Atasan Terbuka Terhadap Pertanyaan Terkait Tugas Yang Diberikan

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	11	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{85}{24}$ $= 3,54$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	11	44	
	Sangat setuju	5	5	25	
			24	85	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “atasan terbuka terhadap pertanyaan terkait tugas yang diberikan” , dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 44 dan persentase 45% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dengan jumlah rata-rata senilai 3,54. Oleh karena itu

berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2.

Item pertanyaan ketiga yang berisi pertanyaan “atasan memberikan respon yang konstruktif (membangun) terhadap kinerja saya ” berikut data yang peneliti peroleh dari responden yang tersaji dibawah ini.

Atasan Memberikan Respon Yang Konstruktif (Membangun) Terhadap Kinerja Saya

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{64}{24}$ $= 2,66$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	64	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “atasan memberikan respon yang konstruktif (membangun) terhadap kinerja saya” , dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,66. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

3) penyampaian informasi atasan ke bawahan

Indikator ketiga dalam variabel komunikasi organisasi terdapat 3 item pertanyaan. Item pertama berisi pertanyaan “atasan menyampaikan jika ada informasi yang perlu diketahui semua anggota organisasi” hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini.

Atasan Menyampaikan Jika Ada Informasi Yang Perlu Diketahui Semua Anggota Organisasi

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
7.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{68}{24}$ $= 2,83$
	Tidak Setuju	2	14	28	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	4	16	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	68	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “atasan menyampaikan jika ada informasi yang perlu diketahui semua anggota organisasi”, dari 24 responden terdapat 14 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 28 dan persentase 58% tidak. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,83. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item kedua yang berisi pertanyaan “atasan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami”. Jawaban responden dapat dilihat dibawah ini.

Atasan Menyampaikan Informasi dengan Jelas dan Mudah dipahami

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
8.	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{63}{24}$ $= 2,62$
	Tidak Setuju	2	8	16	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	5	25	
			24	63	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “atasan menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami” , dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 16 dan persentase 33% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,62. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, – 2,6

Item ketiga dalam indikator ini berisi pertanyaan “atasan terbuka terhadap pertanyaan jika ada yang kurang memahami informasi”. Hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini.

Atasan Terbuka Terhadap Pertanyaan Jika Ada Yang Kurang Memahami Informasi

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
9.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{71}{24}$ $= 2,95$
	Tidak Setuju	2	14	28	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	6	30	
			24	71	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “Atasan terbuka terhadap pertanyaan jika ada yang kurang memahami informasi” , dari 24 responden terdapat 14 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 28 dan persentase 58% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,95. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan sebuah interaksi dalam komunikasi yang dilakukan antar individu yang memiliki kesetaraan hierarki dalam organisasi yang menimbulkan kesuksesan dalam organisasi tersebut. Komunikasi horizontal terdiri dari interaksi antar bawahan, penyampaian informasi sesama bawahan, dan saran pemecah masalah. Agar lebih mudah dipahami dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Dimensi Komunikasi Horizontal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	3,7	4,2	4,2
	Tidak Setuju	66	30,6	34,4	38,5
	Netral	13	6,0	6,8	45,3
	Setuju	76	35,2	39,6	84,9
	Sangat Setuju	29	13,4	15,1	100,0
	Total	192	88,9	100,0	
Missing	System	24	11,1		
Total		216	100,0		

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas disimpulkan bahwa tanggapan setiap item pertanyaan “komunikasi horizontal”, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase adalah 35,2. Maka dapat diartikan bahwa responden menyatakan setuju atau berada pada kategori tinggi, artinya komunikasi antara sesama bawahan atau anggota berjalan baik.

Tabel 4.6 Klasifikasi TCR Komunikasi Horizontal

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA	TCR%	KATEGORI
1	0	5	2	13	4	24	366	3.66	73.2%	BAIK
2	0	7	1	14	2	24	345	3.45	69.0%	BAIK
3	0	5	0	16	3	24	370	3.70	74.0%	BAIK
4	1	6	1	11	5	24	354	3.54	70.8%	BAIK
5	3	11	1	5	4	24	283	2.83	56.6%	CUKUP

6	3	11	1	4	5	24	287	2.87	57.4%	CUKUP
7	1	12	1	7	3	24	295	2.95	59.0%	CUKUP
8	0	9	6	6	3	24	312	3.12	62.4%	CUKUP
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								3.27	65.3%	CUKUP

Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel Komunikasi Horisontal berada pada rata-rata 3,27 dengan target capaian responden (TCR) 65,3%. Dengan demikian tingkat komunikasi horisontal PMI Sendana dengan kategori Cukup.

Variabel Komunikasi Horisontal Data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 24 orang responden terhadap 8 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel Komunikasi Horisontal dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Interaksi Antar Bawahan

Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator interaksi antar bawahan. Item pertama berisi pertanyaan “anggota/bawahan saling berkomunikasi dengan anggota lainnya”. Berikut data yang peneliti peroleh responden yang tersaji di bawah ini.

Anggota/Bawahan Saling Berkomunikasi dengan Anggota lainnya

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{88}{24}$ $= 3,66$
	Tidak Setuju	2	5	10	
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	13	52	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	88	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “anggota/bawahan saling berkomunikasi dengan anggota lainnya” , dari 24 responden terdapat 13 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 52 dan persentase 54% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,66. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2.

Item kedua berisi pertanyaan “anggota organisasi merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain”. Berikut dapat dilihat di bawah ini.

Anggota Organisasi Merasa Nyaman Berkomunikasi Satu sama lain

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{83}{24}$ $= 3,45$
	Tidak Setuju	2	7	14	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	14	56	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	83	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menyatakan “anggota organisasi merasa nyaman berkomunikasi satu sama lain” , dari 24 responden terdapat 14 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 56 dan persentase 58% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,45. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item ketiga berisi pertanyaan “anggota organisasi merasa saling menghargai dan didengarkan oleh anggota lainnya”. Hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini.

Anggota Organisasi Merasa Saling Menghargai dan di dengarkan Oleh Anggota Lainnya

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
3.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{89}{24}$ $= 3,70$
	Tidak Setuju	2	5	10	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	16	64	
	Sangat setuju	5	3	15	
			24	89	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggota organisasi merasa saling menghargai dan di dengarkan oleh anggota lainnya”, dari 24 responden terdapat 16 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 64 dan persentase 66% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,70. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2.

2) penyampaian informasi bawahan

Terdapat dua item pertanyaan dalam indikator ini, pertama item pertanyaan yang berisi “semua anggota saling berbagi informasi penting terkait organisasi” jawaban dapat dilihat di bawah ini:

Semua Anggota Saling Berbagi Informasi Penting Terkait Organisasi.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
4.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{85}{24}$ $= 3,54$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	11	44	
	Sangat setuju	5	5	25	
			24	85	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “semua anggota saling berbagi informasi penting terkait organisasi” , dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 44 dan persentase 45% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,54. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2.

Item kedua berisi pertanyaan “semua anggota berusaha membantu rekan yang membutuhkan informasi” data responden dapat dilihat di bawah ini.

Semua Anggota Berusaha Membantu Rekan yang Membutuhkan Informasi.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
5.	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{68}{24}$ $= 2,83$
	Tidak Setuju	2	11	22	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	5	20	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	68	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “semua anggota berusaha membantu rekan yang membutuhkan informasi” , dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 22 dan persentase 45% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,83. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

3) Saran Pemecahan Masalah

Pada indikator saran pemecahan masalah terdapat 3 item pertanyaan. Item pertama “anggota organisasi saling bertukar ide dan solusi terhadap masalah organisasi”. Jawaban responden dapat dilihat di bawah ini.

Anggota Organisasi Saling Bertukar Ide Dan Solusi Terhadap Masalah Organisasi.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	3	3	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{69}{24}$ $= 2,87$
	Tidak Setuju	2	11	22	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	4	16	
	Sangat setuju	5	5	25	
			24	69	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggota organisasi saling bertukar ide dan solusi terhadap masalah organisasi” , dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 22 dan persentase 45% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,87. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item kedua berisi pertanyaan “anggota organisasi merasa nyaman meminta bantuan dan saran dari rekan yang lain” berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji dalam tabel di bawah ini.

Anggota Organisasi Merasa Nyaman Meminta Bantuan dan Saran dari Rekan yang lain.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
7.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{71}{24}$ $= 2,95$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	7	28	
	Sangat setuju	5	3	15	
			24	71	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggota organisasi saling bertukar ide dan solusi terhadap masalah organisasi”, dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,95. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item ketiga berisi pertanyaan “anggota organisasi merasa saran atau idenya dihargai oleh sesama anggota” data responden dapat dilihat di bawah ini.

Anggota Organisasi Merasa Saran atau Idenya dihargai oleh sesama

Anggota

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
8.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{75}{24}$ $= 3,12$
	Tidak Setuju	2	9	18	
	Netral	3	6	18	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	3	15	
			24	75	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggota organisasi merasa saran atau idenya dihargai oleh sesama anggota”, dari 24 responden terdapat 9 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 18 dan persentase 37% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,12. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi antara dua tingkatan berbeda di dalam organisasi, komunikasi yang disampaikan berupa pesan dari satu pihak ke pihak lain. komunikasi diagonal terdiri dari penyampaian keluhan, lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Dimensi Komunikasi Diagonal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	3,7	11,1	11,1
	Tidak Setuju	29	13,4	40,3	51,4
	Netral	9	4,2	12,5	63,9
	Setuju	22	10,2	30,6	94,4
	Sangat Setuju	4	1,9	5,6	100,0
	Total	72	33,3	100,0	
Missing	System	144	66,7		
Total		216	100,0		

Sumber : spss 22

Berdasarkan tabel 4.7 di atas disimpulkan bahwa tanggapan setiap item pertanyaan “komunikasi diagonal”, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase adalah 45,8. Maka dapat diartikan bahwa responden menyatakan tidak setuju atau berada pada kategori rendah, artinya komunikasi yang dilakukan oleh

pimpinan terhadap anggota atau sesama anggota yang berbeda kedudukannya tidak berjalan baik.

Tabel 4.8 Klasifikasi TCR Komunikasi Diagonal

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA	TCR%	KATEGORI
1	7	7	2	6	2	24	254	2.54	50.8%	KURANG BAIK
2	0	10	2	11	1	24	312	3.12	62.4%	CUKUP
3	1	12	5	5	1	24	270	2.70	54.0%	CUKUP
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								2.79	55.7%	CUKUP

Tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel komunikasi diagonal berada pada rata-rata 2,79 dengan target capaian responden (TCR) 55,7%. Dengan demikian tingkat komunikasi diagonal PMI Sendana dengan kategori Cukup.

Variabel Komunikasi Horizontal Data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 24 orang responden terhadap 3 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel Komunikasi Horizontal dapat dilihat berdasarkan peritem pertanyaan di bawah ini.

1) Penyampaian Keluhan

Pada indikator ini terdapat pula tiga item pertanyaan. Item pertama berisi pertanyaan “saya leluasa menyampaikan keluhan, pendapat, dan saran jika dibutuhkan” hasil tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini.

Saya Leluasa Menyampaikan Keluhan, Pendapat, dan Saran jika dibutuhkan.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	$X = \frac{\sum x}{N}$

	Tidak Setuju	2	7	14	$= \frac{61}{24}$ $= 2,54$
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	61	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “saya leluasa menyampaikan keluhan, pendapat, dan saran jika dibutuhkan” , dari 24 responden terdapat 7 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 14 dan persentase 29% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,54. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “saya merasa didengarkan dan dihargai ketika menyampaikan keluhan dan pendapat, dan saran terhadap rekan maupun atasan”. Berikut data responden pada tabel di bawah ini.

Saya Merasa di Dengarkan dan di Hargai ketika Menyampaikan Keluhan, Pendapat, dan Saran terhadap Rekan maupun Atasan.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{75}{24}$ $= 3,12$
	Tidak Setuju	2	10	20	
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	11	44	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	75	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “saya merasa didengarkan dan dihargai ketika menyampaikan keluhan dan pendapat, dan saran terhadap rekan maupun atasan” , dari 24 responden terdapat 11

responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 44 dan persentase 45% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,66. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item ketiga berisi pertanyaan “sesama anggota maupun atasan di organisasi menindaklanjuti keluhan, pendapat yang saya sampaikan”. Berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji di bawah ini.

**Sesama Anggota maupun Atasan di Organisasi Menindaklanjuti Keluhan,
Pendapat yang Saya Sampaikan**

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
3.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{65}{24}$ $= 2,70$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	5	15	
	Setuju	4	5	20	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	65	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “sesama anggota maupun atasan di organisasi menindaklanjuti keluhan, pendapat yang saya sampaikan”, dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,70. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

4. Tingkat Pelaksanaan Program Kerja

Hasil penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis pelaksanaan program kerja meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dan sarana prasarana yang diperlukan serta kesesuaian perencanaan dan pengawasan PMI Unit Sendana. Berikut hasil analisis data distribusi frekuensi untuk variabel pelaksanaan program kerja pada Korps Sukarela PMI Unit Sendana:

a. Sumber Daya Manusia

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Dimensi SDM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	42	19,4	25,0	25,0
	Tidak Setuju	59	27,3	35,1	60,1
	Netral	17	7,9	10,1	70,2
	Setuju	43	19,9	25,6	95,8
	Sangat Setuju	7	3,2	4,2	100,0
	Total	168	77,8	100,0	
Missing	System	48	22,2		
Total		216	100,0		

pertanyaan “sumber daya manusia”, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase adalah 35,1. Maka dapat diartikan bahwa penempatan anggota pada divisi, bidang, atau program yang sesuai dengan kemampuannya berada pada kategori rendah, artinya tidak berjalan baik.

Tabel 4.10 Klasifikasi TCR SDM

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA	TCR%	KATEGORI
1	7	11	0	4	2	24	229	2.29	45.8%	KURANG BAIK
2	8	6	3	5	2	24	245	2.45	49.0%	KURANG BAIK
3	9	7	1	7	0	24	225	2.25	45.0%	KURANG BAIK

4	8	7	5	3	1	24	225	2.25	45.0%	KURANG BAIK
5	7	8	3	6	0	24	233	2.33	46.6%	KURANG BAIK
6	2	8	3	10	1	24	300	3	60.0%	CUKUP
7	1	12	2	8	1	24	283	2.83	56.6%	CUKUP
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								2.49	49.7%	KURANG BAIK

Tabel 4.10 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel SDM berada pada rata-rata 2.49 dengan target capaian responden (TCR) 49.7%. Dengan demikian tingkat SDM PMI Sendana dengan kategori Cukup Baik.

Variabel Komunikasi Horisontal Data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 24 orang responden terhadap 7 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel Komunikasi Horisontal dapat dilihat berdasarkan peritem pertanyaan di bawah ini.

1) kesesuaian kualifikasi dan pengalaman dengan tugas dan tanggungjawab.

Terdapat dua item pertanyaan dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “tugas dan tanggung jawab yang saya miliki pada organisasi sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki” hasil tanggapan responden dapat dilihat dibawah ini.

Tugas dan Tanggung Jawab yang Saya Miliki pada Organisasi sudah sesuai dengan Pengetahuan dan Keterampilan yang Saya Miliki.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{55}{24}$ $= 2,29$
	Tidak Setuju	2	11	22	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	4	16	
	Sangat setuju	5	2	10	

		24	55	
--	--	----	----	--

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “tugas dan tanggung jawab yang saya miliki pada organisasi sudah sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki”, dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 22 dan persentase 45% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,29. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1,2 – 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik” hasil tanggapan responden dapat dilihat di bawah ini.

Saya Mampu Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Dengan Baik.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	8	8	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{59}{24}$ $= 2,45$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	3	9	
	Setuju	4	5	20	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	59	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik”, dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 8 dan persentase 33% sangat tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,45. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1,2 – 2,6

2) komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan proker dengan tepat waktu

Terdapat 2 item pertanyaan dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “informasi yang jelas dari atasan maupun antar anggota tim membantu saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”. Data responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Informasi Yang Jelas Dari Atasan maupun Antar Anggota Tim Membantu Saya Untuk Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu.

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
3.	Sangat Tidak Setuju	1	9	9	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{54}{24}$ $= 3,45$
	Tidak Setuju	2	7	14	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	7	28	
	Sangat setuju	5	0	0	
			24	54	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “informasi yang jelas dari atasan maupun antar anggota tim membantu saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu”, dari 24 responden terdapat 9 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 9 dan persentase 37% sangat tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,25. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “program kerja berjalan baik sesuai dengan perencanaan”. Berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji di bawah ini.

Program Kerja Berjalan Baik Sesuai dengan Perencanaan

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
4.	Sangat Tidak Setuju	1	8	8	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{54}{24}$ $= 2,25$
	Tidak Setuju	2	7	14	
	Netral	3	5	15	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	54	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “program kerja berjalan baik sesuai dengan perencanaan”, dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 8 dan persentase 33% sangat tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,25. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

3) Kemampuan SDM dalam Bekerja Sama

Terdapat tiga item dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “komunikasi yang baik antar tim maupun ke atasan memungkinkan kami saling membantu menyelesaikan masalah bersama”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Komunikasi Yang Baik Antar Tim Maupun Ke Atasan Memungkinkan Kami

Saling Membantu Menyelesaikan Masalah Bersama

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
5.	Sangat Tidak Setuju	1	7	7	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{83}{24}$ $= 3,45$
	Tidak Setuju	2	8	16	
	Netral	3	3	9	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	0	0	
			24	56	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “komunikasi yang baik antar tim maupun ke atasan memungkinkan kami saling membantu menyelesaikan masalah bersama”, dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 16 dan persentase 33% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,33. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “sesama anggota organisasi mengerjakan tupoksi masing-masing”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Sesama Anggota Organisasi Mengerjakan Tupoksi Masing-Masing

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
6.	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{72}{24}$ $= 3,0$
	Tidak Setuju	2	8	16	
	Netral	3	3	9	
	Setuju	4	10	40	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	72	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “sesama anggota organisasi mengerjakan tupoksi masing-masing”, dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 16 dan persentase 33% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,0. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item ketiga berisi pertanyaan “sesama anggota organisasi saling memahami satu sama lain”. Berikut tabel yang peneliti peroleh dari responden.

Sesama Anggota Organisasi Saling Memahami Satu Sama Lain

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
7.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum(x)}{N}$ $= \frac{68}{24}$ $= 2,83$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	8	32	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	68	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “sesama anggota organisasi saling memahami satu sama lain”, dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,83. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

b. Kesesuaian Perencanaan

Kesesuaian perencanaan proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia seperti diperhitungkan adalah ketersediaan anggaran pada program kerja. Kesesuaian perencanaan meliputi ketersediaan untuk mendukung program kerja dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Dimensi Kesesuaian Perencanaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	11,6	26,0	26,0
	Tidak Setuju	29	13,4	30,2	56,3
	Netral	13	6,0	13,5	69,8
	Setuju	23	10,6	24,0	93,8
	Sangat Setuju	6	2,8	6,3	100,0
	Total	96	44,4	100,0	
Missing	System	120	55,6		
Total		216	100,0		

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diatas disimpulkan bahwa tanggapan setiap item pertanyaan “kesesuaian perencanaan”, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase adalah 30,2. Maka dapat diartikan bahwa ketersediaan anggaran untuk mendukung jalannya program berada pada kategori rendah, artinya tidak berjalan baik.

Tabel 4.12 Klasifikasi TCR Kesesuaian Perencanaan

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA	TCR%	KATEGORI
1	6	12	4	1	1	24	212	2.12	42.4%	KURANG BAIK
2	0	6	2	14	2	24	350	3.5	70.0%	BAIK
3	8	8	4	3	1	24	220	2.2	44.0%	KURANG BAIK
4	11	3	3	5	2	24	233	2.33	46.6%	KURANG BAIK
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								2.54	50.8%	KURANG BAIK

Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel kesesuaian perencanaan berada pada rata-rata 2.54 dengan target capaian responden

(TCR) 50.8% Dengan demikian tingkat kesesuaian perencanaan PMI Sendana dengan kategori kurang baik.

Variabel kesesuaian perencanaan Data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 24 orang responden terhadap 4 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel kesesuaian perencanaan dapat dilihat berdasarkan peritem pertanyaan di bawah ini.

1) Ketersediaan Anggaran untuk Mendukung Pelaksanaan Program Kerja

Terdapat tiga item pertanyaan dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “anggaran organisasi cukup untuk melaksanakan program kerja”. Berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji di bawah ini.

Anggaran Organisasi Cukup Untuk Melaksanakan Program Kerja

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	6	6	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{51}{24}$ $= 2,12$
	Tidak Setuju	2	12	24	
	Netral	3	4	12	
	Setuju	4	1	4	
	Sangat setuju	5	1	5	
	Jumlah		24	51	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggaran organisasi cukup untuk melaksanakan program kerja”, dari 24 responden terdapat 12 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 24 dan persentase 50% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,12. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “anggaran organisasi dikelola dengan baik”
Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Anggaran Organisasi Dikelola dengan Baik

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{84}{24}$ $= 3,5$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	14	56	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	84	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “anggaran organisasi dikelola dengan baik”, dari 24 responden terdapat 14 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 56 dan persentase 58% setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 3,5. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan baik sebab berada di antara interval 3,5 – 4,2.

Item ketiga berisi pertanyaan “tidak sulit untuk mendapatkan anggaran organisasi”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Tidak Sulit Untuk Mendapatkan Anggaran Organisasi

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
3.	Sangat Tidak Setuju	1	8	8	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{53}{24}$ $= 2,20$
	Tidak Setuju	2	8	16	
	Netral	3	4	12	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	53	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “tidak sulit untuk mendapatkan anggaran organisasi”, dari 24 responden terdapat 8 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 16 dan persentase 33% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,20. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

2) Pelaksanaan Program kerja Sesuai dengan Tenggat Waktu yang ditentukan

Dalam indikator pertanyaan ini hanya terdapat satu item saja, berikut item pertanyaan yang berisi “saya mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu”. Berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji dalam tabel di bawah ini.

Saya Mengerjakan Tugas-Tugas dengan Baik dan Tepat Waktu

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
4.	Sangat Tidak Setuju	1	11	11	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{56}{24}$ $= 2,33$
	Tidak Setuju	2	3	6	
	Netral	3	3	9	
	Setuju	4	5	20	
	Sangat setuju	5	5	10	
			24	56	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “saya mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu”, dari 24 responden terdapat 11 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 11 dan persentase 45% sangat tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,33. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

c. Pengawasan

Pengawasan disini bermaksud untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pengawasan dalam rangka mendukung capaian kerja. Pengawasan terdiri dari sistem pengawasan efektif untuk memantau pelaksanaan program kerja, terdapat pelaporan kinerja program kerja secara berkala, dan evaluasi bersama untuk mengukur keberhasilan program kerja dan meningkatkan program kerja selanjutnya. Lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Dimensi Variabel Pengawasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	6,9	12,5	12,5
	Tidak Setuju	54	25,0	45,0	57,5
	Netral	9	4,2	7,5	65,0
	Setuju	32	14,8	26,7	91,7
	Sangat Setuju	10	4,6	8,3	100,0
	Total		120	55,6	100,0
Missing	System	96	44,4		
Total		216	100,0		

Sumber : spss 22

Berdasarkan tabel 4.13 diatas disimpulkan bahwa tanggapan setiap item pertanyaan “kesesuaian perencanaan”, dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase adalah 45,0. Maka dapat diartikan bahwa adanya suatu sistem/orang dalam mengawasi, memantau, atau pelaporan program kerja berada pada kategori rendah, artinya tidak berjalan baik.

Tabel 4.14 Klasifikasi TCR Variabel Pengawasan

SOAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	SKOR	RATA-RATA	TCR%	KATEGORI
1	9	6	2	6	1	24	233	2.33	46.6%	KURANG BAIK
2	1	15	0	6	2	24	270	2.7	54.0%	CUKUP
3	1	13	1	8	1	24	279	2.79	55.8%	CUKUP
4	2	10	1	9	2	24	295	2.95	59.0%	CUKUP
5	2	10	5	3	4	24	287	2.87	57.4%	CUKUP
AKUMULASI RATA-RATA SKOR								2.73	54.6%	CUKUP

Tabel 4.14 di atas diketahui bahwa skor jawaban responden untuk variabel pengawasan berada pada rata-rata 2.73 dengan target capaian responden (TCR) 54.6%. Dengan demikian tingkat pengawasan PMI Sendana dengan kategori Cukup baik.

Variabel pengawasan Data hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala pilihan jawaban (5 opsi), Hasil tanggapan 24 orang responden terhadap 5 item pertanyaan. Hasil analisis TCR pada data variabel pengawasan dapat dilihat berdasarkan peritem pertanyaan di bawah ini.

- 1) Terdapat Sistem Pengawasan Efektif untuk Memantau Pelaksanaan Program Kerja

Terdapat dua item pertanyaan dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “semua anggota organisasi melibatkan diri dalam menyukseskan program kerja”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Semua Anggota Organisasi Melibatkan Diri dalam Menyukseskan Program Kerja

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
1.	Sangat Tidak Setuju	1	9	9	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{56}{24}$ $= 2,33$
	Tidak Setuju	2	6	12	
	Netral	3	2	6	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	1	5	
	Jumlah			24	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “semua anggota organisasi melibatkan diri dalam menyukseskan program kerja”, dari 24 responden terdapat 9 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 9 dan persentase 37% sangat tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,33. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan tidak baik sebab berada di antara interval 1, - 2,6.

Item kedua berisi pertanyaan “atasan dan anggota saling saling bersinergi dalam melaksanakan program kerja”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Atasan dan Anggota Saling Bersinergi dalam Melaksanakan Program Kerja

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{65}{24}$ $= 2,70$
	Tidak Setuju	2	15	30	
	Netral	3	0	0	
	Setuju	4	6	24	
	Sangat setuju	5	2	10	
				24	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “atasan dan anggota saling bersinergi dalam melaksanakan program kerja”, dari 24 responden terdapat 15 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 30 dan persentase 62% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,70. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

2) Tedapat Pelaporan Kinerja Program kerja Secara Berkala

Pada indikator ini hanya terdapat satu item pertanyaan saja yang berisi “organisasi selalu melakukan rapat kerja untuk mengetahui perkembangan organisasi”. Berikut data yang peneliti peroleh dari para responden yang tersaji di bawah ini.

Organisasi Selalu Melakukan Rapat Kerja untuk Mengetahui

Perkembangan Organisasi

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
2.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{67}{24}$ $= 2,79$
	Tidak Setuju	2	13	26	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	8	32	
	Sangat setuju	5	1	5	
			24	67	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “atasan dan anggota saling bersinergi dalam melaksanakan program kerja”, dari 24 responden terdapat 13 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 26 dan persentase 54% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai

2,79. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

3) Indikator Evaluasi Bersama Untuk Mengukur Keberhasilan Program Kerja dan Meningkatkan Program Kerja Selanjutnya

Terdapat dua item pertanyaan dalam indikator ini. Item pertama berisi pertanyaan “organisasi melakukan evaluasi setelah program kerja selesai”. Berikut data yang peneliti peroleh dari responden.

Organisasi Melakukan Evaluasi Setelah Program Kerja Selesai

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
4.	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{71}{24}$ $= 2,95$
	Tidak Setuju	2	10	20	
	Netral	3	1	3	
	Setuju	4	9	36	
	Sangat setuju	5	2	10	
			24	71	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “organisasi melakukan evaluasi setelah program kerja selesai”, dari 24 responden terdapat 10 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 20 dan persentase 41% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,95. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

Item kedua berisi pertanyaan “atasan selalu mengapresiasi bawahan atas suksesnya program kerja yang telah dilaksanakan”. Berikut tabel yang peneliti peroleh dari responden.

**Atasan Selalu Mengapresiasi Bawahan Atas Suksesnya Program Kerja yang
Telah Dilaksanakan**

Soal No.	Opsi Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Nilai Kuesioner	persentase
5.	Sangat Tidak Setuju	1	2	2	$X = \frac{\sum x_i}{N}$ $= \frac{69}{24}$ $= 2,87$
	Tidak Setuju	2	10	20	
	Netral	3	5	15	
	Setuju	4	3	12	
	Sangat setuju	5	4	20	
			24	69	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan “organisasi melakukan evaluasi setelah program kerja selesai”, dari 24 responden terdapat 10 responden yang memilih tidak setuju atau dalam nilai kuesioner 20 dan persentase 41% tidak setuju. Selanjutnya, hasil tersebut ditentukan dengan memakai rumus *mean* dan didapatkan jumlah rata-rata senilai 2,87. Oleh karena itu berdasarkan jumlah rata-rata, maka bisa disimpulkan bahwasanya item pertanyaan ini dikategorikan sedang sebab berada di antara interval 2,7 – 3,4.

5. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Korps Sukarela PMI Unit Sendana

Pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja KORPS sukarela palang merah Indonesia unitbab Sendana dianalisis dengan menggunakan analisis statistika inferensial. Analisis statistika inferensial menggunakan bantuan komputer/laptop dengan program SPSS versi 22.

Tabel 4.15 Uji Linearity

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PROGRAM KERJA * KOMUNIKASI ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	5248.167	17	308.716	8.331	.008
		Linearity	4402.049	1	4402.049	118.796	.000
		Deviation from Linearity	846.177	16	52.882	1.427	.347
	Within Groups		222.333	6	37.056		
	Total		5470.500	23			

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa taraf signifikansi pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja KORPS sekarela palang merah Indonesia unit Sendana memiliki hubungan yang linier. Terlihat pada Output Menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Berdasarkan Asymp. Sig (2-tailed)) pada Anova table untuk Linearity adalah sebesar $0,347 > 0,05$ yang berarti ada hubungan linear yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X) terhadap pelaksanaan program kerja (Y). Korelasi yang baik terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan terikat (Y).

Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk menjawab hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Uji regresi dimaksudkan untuk memprediksikan atau menguji pengaruh variable bebas atau variable independen terhadap variable terikat atau variable dependen dan melihat perbedaan besar kecil pengaruh variabel-variabel terhadap variabel Y.

Table 4.16 Variable/Removed

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMUNIKASI ORGANISASI ^a	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: PROGRAM KERJA			

Berdasarkan tabel di atas bahwa semua data telah diinput atau dimasukkan ke dalam data view dan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan regresi linea sederhana.

Table 4.17 Modal Summary

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.796	6.969
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI				
b. Dependent Variable: PROGRAM KERJA				

Tabel 4.17 menampilkan nilai R dalam menggunakan komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja yang merupakan simbol dari nilai koefisien regresi menunjukkan nilai R adalah 0,897. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian berada pada kategori tinggi. Melalui tabel ini diperoleh nilai R Square adalah 0,805 yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variable bebas dan terikat. Nilai yang diperoleh adalah 80,5% yang dapat ditafsirkan bahwa variable bebas X memiliki pengaruh kontribusi positif sebesar 80,5% terhadap variable Y.

Tabel 4.18 Annove Regression

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4402.049	1	4402.049	90.641	.000 ^b
	Residual	1068.451	22	48.566		
	Total	5470.500	23			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI ORGANISASI

b. Dependent Variable: PROGRAM KERJA

Tabel 4.18 digunakan untuk menentukan taraf signifikansi dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji Fhitung > Ftabel terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y atau uji nilai Signifikansi (sig.). cara yang paling mudah dengan uji sig. dengan ketentuan, jika nilai sig.< 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas, hasil komunikasi diperoleh nilai sig. = 0,000 yang berarti kriteria signifikan (0,05) dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya, komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja Korps Sekarela Palang Merah Indonesia Unit Sendana memiliki pengaruh atau berkorelasi.

Dalam pengujian statistik, hipotesis ini dinyatakan sebagai berikut:

$$H_0 = f_h < t_t \text{ (tolak)} \quad \text{lawan} \quad H_1 = f_h > t_t \text{ (terima)}$$

Setelah diadakan perhitungan berdasarkan hasil statistik inferensial jenis uji regresi berganda maka komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja diperoleh nilai $f_h = 90.641$ dan $df = N-2 = 24-2 = 22$ pada taraf signifikan 0,000 maka nilai f_h adalah 90.641. Kriteria pengujiannya, yaitu : H_1 ditolak jika $f_h < f_t$ dan H_1 diterima jika $f_h > f_t$. Jadi $f_h 90.641 > f_t 4.30$ atau nilai $sig=0,000 < \alpha=0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak yang berarti menerima hipotesis H_1 .

Table 4.19 Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.026	4.524		.006	.996
	KOMUNIKASI ORGANISASI	.681	.071	.898	9.593	.000
a. Dependent Variable: PROGRAM KERJA						

Table 4.19 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan dari penggunaan komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja KORPS sekarela palang merah Indonesia unit Sendana diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel X (komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (program kerja) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $9.593 > 1.717$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh X (komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (program kerja).

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja memiliki pengaruh dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak ada penaruh yang signifikan variable X (komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (program kerja)

H_1 = ada pengaruh yang signifikan variable X (komunikasi organisasi) terhadap variabel Y (program kerja)

Jadi, hipotesis (H_0) dan hipotesis satu (H_1) diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja KORPS sekarela palang merah Indonesia unit Sendana.

B. Pembahasan

1. Komunikasi Organisasi

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan atau dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Hasil penelitian di subbab sebelumnya menunjukkan bahwa responden sepakat bahwa atasan mereka (ketua organisasi) menginformasikan jika ada tugas yang perlu diselesaikan. Namun, hanya sebatas menyampaikan, tidak dijelaskan secara rinci dan bagaimana menjalankan tugas itu. Oleh sebab ini, banyak anggota atau bawahan tidak memahami tugas pokok dan fungsi mereka dalam organisasi.

Selain itu, pimpinan organisasi kurang dalam memberikan afirmasi atau kalimat membangun untuk para bawahan. Hal ini yang menjadikan anggota dalam organisasi merasa tidak bersemangat dalam menjalankan programnya. Hal ini berkesesuaian dengan teori perubahan kelompok, yaitu proses perubahan dinamis dalam sebuah kelompok atau organisasi salah satunya disebabkan oleh tindakan terhadap kurangnya respon terhadap performa.³⁸

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjadi antar individu yang mempunyai tingkat setara pada suatu hierarki suatu organisasi. Pada subbab sebelumnya menunjukkan bahwa sesama anggota organisasi memiliki hubungan atau jalinan komunikasi yang baik, mereka merasa nyaman untuk berkomunikasi antar sesama, dan saling menghargai dan memahami satu sama lain. Namun, yang bermasalah adalah komunikasi antar atasan dan bawahan yang disharmonisasi.

³⁸Haryo Kusuma Aji, *Komunikasi Organisasi Dan Kelompok* (Surakarta: UNISRI Press, 2024).

c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merujuk pada pertukaran informasi yang melibatkan lintasan yang memotong secara menyilang rantai perintah dalam struktur organisasi atau orang-orang yang memiliki kedudukan yang tidak sama pada posisi tidak sejajar vertikal. Sederhananya adalah komunikasi yang berlangsung dari satu pihak ke pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur yang sama.

Subbab sebelumnya menunjukkan bahwa atasan dan bawahan memiliki hubungan yang kurang baik dalam berkomunikasi. Keluhan-keluhan bawahan kurang diindahkan oleh pimpinan atau atasan untuk mencari jalan keluarnya.

2. Pelaksanaan Program Kerja

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah penempatan anggota pada divisi atau bidang atau program yang sesuai dengan kualifikasi atau kemampuannya, memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi, dan kemampuan anggota dalam bekerja sama dalam kelompok.

Berdasarkan subbab sebelumnya menunjukkan bahwa banyak responden yang tidak setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diemban tidak linear dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota, meskipun tugas yang diberikan cukup disukai oleh mereka. Tetapi, tidak cukup hanya menyukai tugas tersebut, karena tanpa adanya dukungan keterampilan dari individu tidak menjamin program kerja akan berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hadits nabi bahwa “jika perkara diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah terjadinya kiamat.” Artinya adalah ketika perang-perang penting tidak diserahkan pada ahlinya atau pada orang yang kompeten, maka kehancuran akan datang.³⁹

³⁹Nilia Mardiah, ‘Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Dalam Perspektif Islam’, *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1.2 (2016), 224–26.

b. Kesesuaian Perencanaan

Kesesuaian perencanaan yang dimaksud mencakup ketersediaan anggaran untuk mendukung jalannya program kerja dan kesesuaian program kerja yang dilaksanakan dengan tenggat waktu yang sudah ditentukan.

Subbab sebelumnya menunjukkan bahwa anggaran organisasi tidak cukup atau kurang untuk menunjang terlaksananya program kerja. Selain itu, cukup sulit untuk mendapatkan dana untuk mengaplikasikan program kerja yang sudah direncanakan. Oleh sebab itu, program kerja menjadi lambat atau melebihi tenggat waktu yang telah disepakati bersama.

c. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud mencakup adanya suatu sistem/orang dalam mengawasi atau memantau jalannya program kerja, terdapat pelaporan kinerja anggota dalam menjalankan program kerjanya, serta mengadakan evaluasi setelah kegiatan berakhir untuk mengukur keberhasilan maupun saran-saran dalam menjalankan program selanjutnya agar lebih berhasil.

Subbab sebelumnya menunjukkan bahwa tidak semua anggota melibatkan diri dalam menjalankan maupun menyukseskan kegiatan atau program kerja. Organisasi juga tidak mengindahkan untuk melaksanakan rapat kerja maupun sekedar ingin mengetahui perkembangan organisasi. Organisasi juga sangat jarang sekali melakukan rapat evaluasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja cukup baik. Hal ini ditunjukkan melalui hasil angket yang telah diisi oleh responden. Faktor pendukung komunikasi organisasi ditinjau dari segi komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal dalam memengaruhi kinerja anggota, Sinergi atasan dengan bawahan serta seluruh elemen terjalin dengan baik juga menjadi salah satu faktor pendukung yang cukup penting dalam memengaruhi pelaksanaan program kerja KORPS sukrala Palang Merah Indonesia Unit Sendana.

Pelaksanaan program kerja dapat diketahui dari kemampuan sumber daya manusia yang memberikan rangsangan semangat dalam berkomitmen kepada anggota dari atasan maupun bawahan sehingga perencanaan program kerja berjalan dengan baik. Kesesuaian perencanaan yang berfokus dibagian anggaran biasanya memperlambat kinerja anggota. Maka dari itu perlu dilakukan pengawasan dalam pelaksanaan program kerja agar pelaksanaan yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya dan mendapat hasil yang memuaskan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap pelaksanaan program kerja Korps Sukarela PMI Unit Sendana Periode 2022-2023 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 ($<0,05$) maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh besar terhadap pelaksanaan program kerja. Komunikasi organisasi memberikan pengaruh sebesar 80,5%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis berharap bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian dengan menambahkan sampel serta objek penelitian. Selain itu, penelitian ini diharapkan lebih dipelajari lagi apabila ingin dijadikan acuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang hampir sama.

Dengan adanya penelitian ini juga penulis berharap kepada Organisasi PMI Unit Sendana berusaha memperkaya dan meningkatkan komunikasi organisasi agar dapat memengaruhi pelaksanaan program kerja antara pengurus KRS PMI Unit Sendana.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. *Komunikasi Organisasi Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah, 2018.
- Aprilia, Nini Indri. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Osdk Terhadap Kedisiplinan Santriwati*, Jakarta: Skripsi, 2020.
- Agustiana, Lisa. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu*, Skripsi: 2022.
- Akriani. sabtu 05 agustus 2023.
- Bungin, M. Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Public Serta Ilmu Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Brown, By Robert And E Bob. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah (KTI) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Majene. Majene, Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat P3M, 2020.
- Darsyah, Fawaid. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kwartir Ranting Gerakan Pramuka Rangsang Barat Periode 2008-2011*, Pekan Baru: Skripsi, 2012.
- Fathiyah, Syahrul, Mila Jumarlis. *MISKOMUNIKASI (Studi Kegagalan Komunikasi Antara Mahasiswa dan Dosen STAIN Majene Melalui WhastApp)*, (Jurnal: Studi Komunikasi dan Dakwah, 2023).
- Gultom, Berson. *Upaya Pelayanan Kepada Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Di Kantor Camat Hamparan Perak*, Skripsi, 2020.
- Gunawan, Hadi. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru*, Pekanbaru: Skripsi, 2021.
- Gustiana, Lisa. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu*, Skripsi, 2022.
- <http://news.detik.com/berita/d-6202056/sejarah-PMI-mengenal-sejarah-palang-merah-di-indonesia>.
- Indriyanti. *Pola Komunikasi Organisasi Di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*, Skripsi, 2020.
- Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus (Sekretaris Umum) KSR-PMI Unit Sendana Periode 2022-2023.
- Lova Alfis Satria, *Strategi Komunikasi Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Skripsi, 2018.
- Nainggolan, Nana Triapnita. *Dkk. Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Quran_ind&mdr.Pdf
- Rinaldy, Meuthia. *Efektivitas Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi*, Serang: Skripsi, 2016.

- Ridha. *Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian*. Pt. Hikmah, 2017.
- Riinawati. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*, Yogyakarta: Pt. Pustaka Baru, 2019.
- Riris, Simamora dan Prietsaweny T. *Komunikasi Organisasi*, Medan; Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. 21; Bandung: Alfabeta, 2015.
- Surahman, Dede. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja*, Jurnal: 2017.
- Santoso. *Upaya Pelayanan Kepada Masyarakat dalam Pelaksanaan Program Kerja Kecamatan Di Kantor Camat Hamparan Perak*, Medan: Skripsi, 2020.
- Westa, Parianita. Dkk. *Ensiklopedia*, Yogyakarta: Bima Aksara, 1998. wikipedia.com.
- Yuwono, Suhaediman. *Ikhtiar Komunikasi Administrasi*, Yogyakarta: Liberty, 1985.
- Yusuf, Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, Kencana, 2014.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis Rosmayani, lahir pada tanggal 28 Agustus 2001 di Pesapoang Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Ilham dan Suhra. Penulis menganut agama Islam. Penulis pernah menempuh pendidikan di TK 18 Bukit Pesapoang lulus pada tahun 2006 dan penulis melanjutkan pendidikan SD Negeri No.9 Pesapoang Kec. Pamboang lulus pada tahun 2012 setelah itu melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 5 Pamboang dan lulus pada tahun 2015, penulis melanjutkan sekolah SMA Negeri 1 Pamboang dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi STAIN MAJENE melalui jalur UMM PTKIN dan lulus di Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, dan alhamdulillah pada tahun 2024 berhasil menyelesaikan Studi dengan mendapat gelar S.Sos.