

95% Unique

Total 42932 chars, 5276 words, 262 unique sentence(s).

Custom Writing Services - Paper writing service you can trust. Your assignment is our priority! Papers ready in 3 hours!
Proficient writing: top academic writers at your service 24/7! Receive a premium level paper!

STORE YOUR DOCUMENTS IN THE CLOUD - 1GB of private storage for free on our new file hosting!

Results	Query	Domains (original links)
Unique	Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)	-
Unique	Sehingga suasana kerja jadi menyenangkan secara otomatis produktivitas pegawai juga menjadi meningkat	-
Unique	Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh Komunikasi dan semangat kerja, baik secara indogen maupun eksogen	-
Unique	Gabungan indogen dan eksogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia	-
Unique	Karena hal itulah, maka seringkali terjadi konflik antar pegawai dengan kepentingan masing-masing	-
19 results	Kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai semua tujuan organisasi	academia.edu slideshare.net repository.unpas.ac.id zombiedoc.com hasanuddinhusen.blogspot.com docplayer.info konsultaskripsi.com id.scribd.com es.scribd.com academia.edu
Unique	Berdasarkan pada deskripsi diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:1	-
Unique	A Anwar Prabu Mangkunegoro (2000)	-
Unique	Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur (Alwi,2001)	-
Unique	Pengetahuan tentang pekerjaan4	-
Unique	Pendapat atau pernyataan yang disampaikan5	-
Unique	Indikatornya adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja dan ketepatan waktu	-

Unique	Zainun (2008) menyatakan bahwa ada beberapa faktor - faktor yang menyebabkan timbulnya semangat kerja	-
6 results	Faktor tersebut antara lain adalah1	vdocuments.site scribd.com fr.scribd.com id.scribd.com id.scribd.com scribd.com
Unique	Menurut Nawawi (2003), faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya semangat kerja adalah:1	-
Unique	Minat seseorang terhadap semua pekerjaan yang dilakukan akan selalu dapat meningkatkan semangat kerja.2	-
Unique	Faktor upah tinggi akan selalu meningkatkan semangat kerja seorang pekerja.3	-
Unique	Penerimaan penghargaan seorang pekerja dapat meningkatkan semangat kerja5	-
Unique	Tujuan seorang pekerja yang mulia dapat mendorong semangat kerja seorang pekerja itu sendiri	-
Unique	Semangat kerja tidak selalu tumbuh dalam diri karyawan	-
5 results	Terkadang semangat kerja karyawan dapat pula menurun	coursehero.com es.scribd.com id.scribd.com scribd.com
Unique	Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu muncul dan memang kondisi ini secara umum dapat terjadi	-
Unique	Menurut Nitisemito (2006), indikator-indikator tersebut antara lain adalah sebagai berikut :1	-
Unique	Rendahnya produktivitas kerjaMenurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya	-
Unique	Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi atau sering disebut labour turn over	-
Unique	Para manajer harus waspada terhadap gejala seperti ini.4	-
1 results	Selain hal tersebut dapat juga terjadi karena kecerobohan dalam bekerja dan sebagainya	fr.scribd.com
Unique	Organisasi juga arus mewaspadai segala tuntutan secara massal dari pihak pekerja.7	-
Unique	Pemogokan karyawanPemogokan karyawan merupakan wujud dari kegelisahan, ketidakpuasan dan lain sebagainya	-
Unique	Sebaliknya ada beberapa penyebab timbulnya semangat kerja yang rendah pada karyawan	-
Unique	(2005) mengemukakan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri, yaitu :1	-
Unique	Pekerjaan yang terpecah-pecah2	-
Unique	Terlalu sedikit menggunakan keterampilan4	-
Unique	Caranya dapat berupa materi maupun non materi, seperti antara lain:1	-
Unique	Gaji yang disesuaikan dengan pekerjaan2	-

Unique	Memperhatikan segala kebutuhan rohani3	-
Unique	Sekali-kali perlu diciptakan suasana kerja yang santai yang nantinya dapat mengurangi beban kerja4	-
Unique	Harga diri setiap karyawan perlu mendapatkan perhatian5	-
Unique	Menempatkan para karyawan pada posisi yang sesuai6	-
Unique	Berikan kesempatan lebih kepada mereka yang berprestasi7	-
Unique	Perasaan yang lebih aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan8	-
Unique	Usahakan semua karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian yang tinggi terhadap organisasi9	-
Unique	Sekali-kali semua karyawan perlu diajak berdiskusi untuk membahas kepentingan bersama10	-
Unique	Pemberian insentif yang terarah dan tepat serta aturan yang jelas11	-
Unique	Absensi karena absensi salah satu indikator yang menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya	-
5 results	Kerja sama yang dilakukan seseorang dalam bentuk tindakan kolektif terhadap orang lain	pkipfkmunhas.blogspot.com docplayer.info mafiadoc.com scribd.com
Unique	Istilah komunikasi didapat dari bahasa latin communis, yang berarti umum (common)	-
Unique	Aktivitas kelompok, koordinasi untuk perubahan tidak dapat terujud dengan baik tanpa adanya komunikasi	-
Unique	Sementara Gibson et al (2006) terdapat tiga bagian dalam komunikasi formal dalam organisasi, yaitu:1	-
Unique	Daft (2003) menjelaskan mengenai jenis-jenis komunikasi vertikal	-
3 results	Pada dasarnya, komunikasi vertikal memiliki dua pola, yaitu :1	vioktaviantiii.blogspot.com id.123dok.com scribd.com
Unique	Menurut Robbins (2006) "komunikasi memegang fungsi pentransferan dan pengendalian"	-
Unique	Kedua fungsi ini sangat erat kaitannya dengan peran atasan sebagai pemimpin dalam struktur organisasi	-
Unique	Tubbs dan Moss (2006) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan kepada bawahan yang efektif, yaitu :1	-
Unique	Dengan adanya komunikasi, koordinasi dan perubahan dapat dilakukan dengan baik.3	-
Unique	Efektivitas komunikasi dapat diukur dengan tindakan nyata yang ditunjukan oleh karyawan	-
Unique	H1- semangat kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja2	-
Unique	H2- semangat kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja3	-

Unique	H3- semangat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja	Gambar	-
Unique	Jabaran Variabel Penelitian	NoVariabelIndikator1Semangat Kerja(X1)1	-
Unique	Komunikasi sesama pegawai dalam satu kantor	2	-
Unique	Komunikasi sesama pegawai selain satu kantor	3	-
Unique	Komunikasi atasan dan bawahan	4	-
Unique	Komunikasi bawahan atasan	3Kinerja(Y)1	-
Unique	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan		-
9 results	β3 = koefisien regresi dari X1		academia.edu lp2m.asia.ac.id icebuss.org researchgate.net es.scribd.com scribd.com scribd.com
Unique	dengan ansumsi variabel -variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan		-
Unique	Besarnya koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,229		-
Unique	dengan ansumsi variabel -variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan		-
Unique	Nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,538		-
3,090 results	Sedangkan sisanya sebesar 46,2%		coursehero.com repository.uinbanten.ac.id coursehero.com himaep.feb.unair.ac.id academia.edu researchgate.net id.123dok.com tundukkandunia.blogspot.com jurnalkedokteranunsri.id shintaayuokf.blogspot.com
Unique	dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak dicakup dalam model analisis dari penelitian ini		-
Unique	Dengan demikian H1 pada penelitian ini dapat diterima		-
Unique	Artinya, semakin baik komunikasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai		-
Unique	sebaliknya, semakin buruk komunikasi akan berdampak menurunnya kinerja pegawai		-
Unique	Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel komunikasi pada kenyataan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai		-
Unique	Dalam hal ini, semua pegawai yang ada di Universitas Gajayana malang sudah maksimal		-
Unique	Dengan demikian, Semangat Kerja adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai		-
Unique	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa :	1	-

Unique	Secara parsial variabel Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	-
Unique	Secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	-
Unique	Armstrong, Michael, dan Helen Murlis., 1994, Reward Management: A Handbook of Remuneration Strategy & Practice	-
Unique	Armstrong, Michael., 1992, The Personnel and training Data Book 1982	-
Unique	Batubara, 1992, Pengukuran Produktivitas dengan Metode Nilai Tambah, BP	-
Unique	Bhuono Agung, Nugroho, 2005, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Andi, Yogyakarta	-
Unique	Dessler, Gary., 1994, Human Resource Management	-
Unique	Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc	-
Unique	Dessler, Gary., 1998, Personnel Management: Modern Concept and Techniques	-
Unique	Reston, Virginia : Reston Publishing Company	-
Unique	Fatah, N., 1996, Landasan Manajemen Pendidikan, Remaja Rosdakarya, Bandung	-
Unique	Fathoni, Abdurrahmat., 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia	-
Unique	Garut, Fakultas Ekonomi Universitas Garut (UNIGA)	-
Unique	Ghozali, Imam, 2002, Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang	-
Unique	Gujarati, Damodar, 1995, Basic Econometrics 3rd Edition ed, Mc-Grawhill, New York	-
Unique	Hasan, Iqbal, 1999, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif), Bumi Aksara, Jakarta	-
Unique	Hendricks, W., 1992, Bagaimana Mengelola Konflik, Diterjemahkan oleh : Arif Santoso, Bumi Aksara, Jakarta	-
Unique	Husen Umar, 2003, Metode Riset Perilaku Organisasi, PT	-
Unique	Gramedia Pustaka Utama, Jakarta	-
Unique	Husen Umar, 2003, Metode Riset Sumber Daya Manusia, PT	-
Unique	Gramedia Pustaka Utama, Jakarta	-
Unique	Com., 2005, Riset Sumber Daya Manusia, PT	-
Unique	Gramedia Pustaka Utama, Jakarta	-

Unique	Kuncoro, Mudrajad, 2003, Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?, Erlangga, Jakarta	-
Unique	Santoso, Singgih, 2002, SPSS Versi 10 – Mengolah Data Statistik Secara Profesional, Elex MediaKomputindo, Jakarta	-
Unique	Setia, Atmaja Lukas, 1997, Memahami Statistik Bisnis - Buku 2, Andi, Yogyakarta	-
Unique	Simamora, Henry., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia	-
Unique	Suadi, Arief., 2000, Format Tesis Berbasis Komputer, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE	-
Unique	Tilaar, A., 1976, Manajemen Pendidikan Nasional : Kajian Pendidikan Masa Depan, Penerbit PT	-
Unique	Remaja Rosdakarya, BandungWahyudi, 2008, Manajemen Konflik dalam Organisasi, Alfabeta, Pontianak Timur	-
Unique	A., 1992, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Diterjemahkan oleh : Muh	-
Unique	Shobaruddin, Rineka Cipta, Jakarta	-
Unique	Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Rajagrafindo Persada, Jakarta	-
Unique	Winardi, 1990, Asas-asas Manajemen, Penerbit Mandar Maju, Bandung	-
Unique	Gajayana MalangAbstrakPenelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja tenaga kependidikan	-
Unique	Sedangkan subyek penelitian adalah semua tenaga kependidikan Universitas Gajayana Malang yang jumlahnya 48 orang.	-
Unique	Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian yang dilakukan adalah Semangat Kerja (X1) dan komunikasi	-
Unique	Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel Semangat Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	-
Unique	Berdasarkan pengujian bahwa tampak variabel semangat kerja memiliki koefisien regresi tertinggi dibandingkan dengan koefisien	-
Unique	tinggi serta usaha untuk mengelola Universitas Gajayana Malang dengan manajemen yg optimal, sehingga diharapkan kinerja	-
Unique	Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang standar sesuai dengan organisasi	-
Unique	kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan dengan SDM	-
Unique	Dalam manajemen sumber daya manusia, hubungan kerja antara sesama pegawai dan antaraatasan dengan bawahan harus	-
Unique	para pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar dapat berhasil sesuai dengan sasaran dan tujuan	-

Unique	Mekanisme dan hubungan kerja yang sering dilakukan apapun bentuknya dalam mencapai tujuan organisasi ada	-
Unique	Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Universitas Gajayana Malang untuk bisa bertahan dalam persaingan	-
13 results	Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh para pegawai dengan standar yang	ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id journal.lembagakita.org academia.edu academia.edu id.scribd.com chokystile.blogspot.com es.scribd.com scribd.com scribd.com scribd.com
Unique	pemangku manajemen yang harus diutamakan untuk mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan hidup Universitas Gajayana Malang	-
Unique	Jadi dalam suatu organisasi diharapkan ada hubungan kerja yang harmonis antar para pegawai, antara atasan	-
Unique	tidak sesuai dengan perkembangan dan tuntutan organisasi, pegawai yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya atau	-
Unique	Dalam organisasi ini, hubungan kerja yang dilakukan oleh pegawai bisa secara terbuka dandapat pula	-
Unique	informasi dalam reaksinya, pendapat-pendapat dan perasaan-perasaan, serta dimana kemungkinan diadakan diskusi tentang tindakan yang harus	-
Unique	pemeliharaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk menciptakan keserasian dan keterpaduan kerja	-
Unique	Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat tergantung pada sifat dan pentingnya	-
Unique	Faktor lain adalah perangsang dan ikut serta dalam pekerjaan, membuat pegawai ikut bertanggung jawab	-
Unique	Dengan kata lain dalam sebuah organisasi perlu timbul kesadaran individu terhadap apa yang menjadi	-
Unique	Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang semuanya dapat digolongkan dalam2 (dua) kelompok yaitu faktor	-
Unique	Faktor yang berasal dari dalam diri pegawai adalah semua nilai yang dianut, komunikasi, semangat	-
Unique	Sementara itu beberapa faktor yang berasal dari luar pegawai adalah kepemimpinan, teman kerja, ruang	-
Unique	menunda- nunda pekerjaan mengeluh pendapatannya yang kurang lebih banyak melihat kesalahan hanya mementingkan kebutuhannya sendiri	-
Unique	Selain itu karena adanya kepentingan yang hanya untuk keperluannya sendiri dari pegawai bersangkutan, maka	-
Unique	Fenomena kepemimpinan di lapangan masih banyak dijumpai kebijakan pimpinan yang tidak mau melibatkan bawahan terkait	-

Unique	kurang komunikatif sehingga banyak sekali keluhan dan masalah pegawai ditempat kerja tidak tersampaikan secara utuh	-
Unique	terkesan menekan bawahan dengan segala target dan tugas – tugas sehingga pegawai merasa tidak nyaman	-
Unique	tetapkan oleh organisasi, seperti : kurangnya pemberian sanksi kepada para pegawai yang tidak melaksanakan aturan	-
Unique	tahu dan sadar apa tugas-tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan suatu pekerjaan akan dimulai dan selesai,	-
Unique	dan komunikasi, semangat kerja yang ada serta komunikasi antar karyawan akan sulit dicapai kinerja pegawai	-
Unique	Dari hal tersebutlah peneliti berusaha untuk menganalisisnya dengan lebih seksama sehingga nantinya dapat diantisipasi	-
Unique	Bagaimanakah pengaruh secara simultan variabel semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Universitas Gajayana	-
Unique	Bagaimanakah pengaruh secara parsial variabel semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Universitas Gajayana Malang	-
Unique	Variabel manakah yang berpengaruh dominan antara variabel semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai	-
Unique	KAJIAN PUSTAKA Kinerja Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam	-
Unique	Sedangkan pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As'ad (2005) sebagai "kesuksesan	-
Unique	Dari pengertian tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang pekerja menurut	-
Unique	dasarnya adalah semua hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan segala kemungkinan yang	-
Unique	Menurut Vroom dalam As'ad (2005) kinerja adalah "tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya	-
Unique	Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai pekerja yang produktif, dan sebaliknya	-
Unique	Hal ini sangat berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat segera diselesaikan	-
Unique	Menurut As'ad (2000) ada beberapa cara untuk mengukur kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan	-
Unique	untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral	-

Unique	dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah	-
Unique	Semangat Kerja Menurut Nitisemito (2006), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja yang	-
Unique	selanjutnya akan dapat diminimalisir dan sehingga ini akan menaikkan gairah kerja dan semangat kerja yang	-
Unique	Menurut Gondokusumo (2005), semangat kerja merupakan refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja	-
Unique	Semangat kerja merupakan sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan kerja sama	-
20 results	Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam	mastarmudi.blogspot.com maxicancer.blogspot.com indonesiaindonesia.com researchgate.net eprints.ums.ac.id puslit2.petra.ac.id download.garuda.ristekdikti.go.id ejournal.pin.or.id library.binus.ac.id coursehero.com
Unique	dalam sebuah organisasi yang menunjukkan suatu rasa kegairahan di dalam melaksanakan semua pekerjaan dan mendorong	-
Unique	Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahannya terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan	-
Unique	Kepuasan para petugas terhadap apa tugas dan jenis pekerjaannya karena pekerja memperoleh tugas atau	-
Unique	Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan seluruh anggota organisasi, dengan mereka	-
Unique	Rasa pingin pemanfaatan bagi tercapainya semua tujuan organisasi yang merupakan juga tujuan bersama maka	-
Unique	Adanya keinginan untuk meningkatkan kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai-nilai yang lainnya sebagai imbalan yang	-
Unique	Adanya ketenangan jiwa dan jaminan, serta kepastian terhadap segala perlindungan yang dapat membahayakan karier	-
Unique	Pekerjaan yang memiliki status sosial tinggi serta memberikan posisi yang tinggi dapat menjadi faktor	-
Unique	Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi	-
Unique	Tingkat absensi karyawan yang tinggi Pada umumnya, jika semangat kerja menurun, maka karyawan akan dihindari	-
Unique	Ini akan terjadi apalagi kompensasi atau upah yang diberikan tidak dikenakan panisemen atau potongan	-
Unique	atau ketidaksenangan saat karyawan bekerja, sehingga karyawan berniat bahkan ingin memutuskan untuk mencari tempat lain	-

Unique	Tingkat kerusakan yang tinggi Tingginya tingkat kerusakan ini sebenarnya menggambarkan bahwa perhatian dan konsentrasi dalam	-
Unique	Dengan semakin naiknya tingkat kerusakan ini merupakan indikator yang cukup kuat bahwa semangat karyawan	-
Unique	Kegelisahan karyawan dimana-mana Kegelisahan karyawan tersebut dapat berbentuk ketidaknyamanan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal	-
Unique	Terusiknya kenyamanan para karyawan sangat memungkinkan berlanjut kearah perilaku yang nantinya dapat merugikan organisasi	-
Unique	Tuntutan pekerja yang sering terjadi Tuntutan pekerja merupakan wujud dari ketidakpuasan, di mana pada tahap-tahapan	-
Unique	Jika permasalahan ini terus berlanjut maka ini akan berujung pada munculnya berbagai tuntutan dan	-
Unique	Hal tersebut sangat terkait dengan kurangnya perhatian para manajer terhadap pengaturan kerja baik disiplin	-
Unique	Kerja remeh serta tidak adanya dukungan sosial Menurut Nitisemito (2006), ada beberapa yang harus dilakukan	-
Unique	Fasilitas kerja yang menyenangkan yang nantinya dapat membangkitkan gairah kerja Menurut Nitisemito (2006), faktor-faktor yang	-
Unique	Termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan kerja, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena disebabkan	-
Unique	Yang bukan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan yang dikerjakan, periode libur,	-
Unique	Kerjasama dapat diwujudkan dari kesediaan karyawan untuk bisa bekerja sama dengan atasan atau dengan	-
Unique	Selain itu, kerjasama yang dilakukan dapat dilihat dari kesediaan seseorang untuk saling membantu di	-
Unique	Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para	-
Unique	Kedisiplinan merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang disesuaikan dengan peraturan organisasi baik dalam	-
Unique	Dalam kenyataannya bila suatu organisasi telah berupaya dan mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang	-
Unique	Komunikasi Komunikasi adalah salah satu elemen manajemen yang sangat penting dalam suatu organisasi,karena komunikasi merupakan penyebar	-
Unique	Berdasarkan asal muasal dari kata tersebut Gibson et al (2006) mendefinisikan "Bahwa komunikasi sebagai	-
Unique	mempunyai pendapat bahwa "Komunikasi merupakan suatu proses dimana seorang individu berusaha untuk mendapatkan pengertian yang	-
1 results	oleh karena itu pemahaman komunikasi mencakup segala upaya untuk memahami bagaimana individu berhubungan dengan individu	id.123dok.com

Unique	dengan efektif, mereka harus sepakat mengenai definisi atau pengertian dari istilah yang digunakan sebagai alat	-
Unique	<u>Ketiga, komunikasi bisa bersifat simbolik, yaitu dengan gerak isyarat, bunyi, huruf, angka dan kata-kata</u>	-
Unique	<u>mendefinisikan “Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana semua informasi tersebut dapat</u>	-
Unique	<u>Koontz et al juga menambahkan bahwa komunikasi juga dapat diartikan sebagai sarana untuk merubah</u>	-
Unique	<u>Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan suatu sarana yang penting untuk mengkoordinasikan pekerjaan pada struktur-struktur</u>	-
Unique	<u>Daft (2003) menyatakan bahwa “aluran komunikasi formal didalam suatu organisasi merupakan saluran komunikasi yang mengalir</u>	-
Unique	<u>sejajar atau sama, posisi yang sama, jabatan yang se-level, maupun tingkat eselon yang sama dalam</u>	-
Unique	<u>Menurut Daft (2003), “komunikasi ini selain berguna untuk menginformasikan juga berfungsi untuk meminta dukungan</u>	-
Unique	<u>Robbins (2006) menyatakan bahwa “komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga</u>	-
Unique	<u>pengetahuan yang relatif sama antara pihak-pihak yang melakukan komunikasi, serta adanya struktur formal yang tidak</u>	-
Unique	<u>lain dalam posisi atau level yang berbeda, dimana kedua belah pihak tidak berada dalam jalur</u>	-
Unique	<u>Komunikasi diagonal biasanya digunakan oleh dua pihak yang mempunyai tingkat level berbeda serta tidak mempunyai</u>	-
Unique	<u>Koontz et al (2007) mengatakan bahwa “komunikasi silang ini tidak mengikuti hirarki organisasi tetapi</u>	-
Unique	<u>Komunikasi ke atas (Upward Communication)Komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim</u>	-
Unique	<u>Stoner dan Freeman (2004) mengatakan “bahwa fungsi utama komunikasi ke atas adalah untuk memberikan</u>	-
Unique	<u>Beberapa contoh jenis komunikasi ke atas antara lain laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan</u>	-
Unique	<u>Komunikasi ke bawah (Downward Communication)Definisi dan penjelasan lebih dalam mengenai komunikasi ke bawah atau</u>	-
Unique	<u>Komunikasi ke bawah mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari atasan kepada bawahan dengan</u>	-
Unique	<u>Komunikasi ke bawah mengalir dari karyawan tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan yang berada</u>	-
Unique	<u>jelas, menginformasikan semua prosedur dan kebijakan kepada bawahan, menunjukkan masalah yang butuh perhatian khusus, dan</u>	-

Unique	untuk menasihati, memberitahukan, mengarahkan, memerintah dan menilai bawahan serta untuk memberi anggota organisasi informasi mengenai	-
1 results	Beberapa contoh jenis komunikasi ke bawah antara lain berupa instruksi kerja, memo resmi, pengarahan	scribd.com
Unique	ketidakjelasan pesan/tugas yang disampaikan atasan kepada bawahan, kurangnya perhatian kepada bawahan, serta ketidakpercayaan atasan terhadap	-
Unique	suatu team work yang baik, sehingga dapat mendukung peningkatan koordinasi kerja, keharmonisan kerja dan kinerja organisasi	-
1 results	dengan baik mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditetapkan, memicu motivasi pegawai, dan mengendalikan perilaku	id.scribd.com
Unique	Pemahaman Laird et al (2003) menjelaskan bahwa “pemahaman merupakan landasan penerimaan yang cermat dari karyawan	-
Unique	Isi informasi tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti buku pedoman, memo atau pun	-
Unique	Karyawan diharapkan dapat memahami semua pesan yang disampaikan oleh atasan sesuai dengan keinginan atasan	-
Unique	akan mempengaruhi bagaimana penerapan serta hasil kerjanya, untuk itu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat	-
Unique	Semakin dekat informasi yang diterjemahkan dengan maksud komunikator maka semakin efektif pula komunikasi yang	-
Unique	Perubahan sikap Komunikasi difungsikan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam sikap, pendapat serta tindakan sesuai dengan	-
Unique	Koontz et al (2007) berpendapat bahwa “komunikasi dapat dijadikan sebagai sarana untuk memodifikasi perilaku	-
Unique	baik serta atasan dapat mengendalikan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau dikendalikan dan dimotivasi oleh	-
Unique	Tindakan Komunikasi juga dapat mendorong karyawan untuk bisa bertindak sesuai dengan yang dimaksud oleh atasan,	-
Unique	Untuk dapat membangkitkan tindakan, atasan harus berhasil meyakinkan, menanamkan pemahaman karyawan agar mengubah sikap	-
Unique	Kerangka Konseptual Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teoritis diatas, maka kerangka konseptual disusun sebagaimana pada Gambar	-
Unique	Sehingga, berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam	-

Unique	Kerangka Konseptual Semangat Kerja Kinerja Pegawai Komunikasi Sumber : diolah peneliti METODE PENELITIAN Ruang Lingkup penelitian Peneliti melakukan penelitian ini	-
Unique	Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi tenaga kependidikan Universitas Gajayana Malang, tanpa membedakan status,	-
Unique	penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara	-
Unique	(X) terhadap variabel terikat (Y) adalah model REGRESI LINIER BERGANDA dengan formula sebagai berikut: dimana: Y	-
Unique	X₃X₁ = semangat kerja X₂ = komunikasi HASIL DAN PEMBAHASAN Besarnya koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X ₁) sebesar	-
Unique	semakin berhasil diimplementasikan maka kinerja pegawai akan menjadi menaik atau tinggi, atau sebaliknya apabila Semangat Kerja	-
Unique	berhasil diimplementasikan maka kinerja pegawai akan menjadi menaik atau tinggi, atau sebaliknya apabila Komunikasi kurang berhasil	-
Unique	korelasi antara variabel-variabel independen (yaitu: Semangat Kerja, dan Komunikasi) dengan variabel dependen	-
Unique) adalah relatif tinggi, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) yaitu	-
Unique	dalam penelitian ini mampu menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel dependen (yaitu : Kinerja	-
Unique	tingkat signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05), yang menunjukkan bahwa Semangat Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh	-
Unique	Pengujian Hipotesis Kedua Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Semangat Kerja, dan Komunikasi secara parsial berpengaruh	-
Unique	Dari pengujian menunjukkan nilai t dan signifikansinya untuk masing - masing variabel penelitian yang dianalisis,	-
Unique) sebesar 0,009 dan variabel X₂ memiliki nilai t sebesar 2,810 dengan signifikansi	-
Unique	Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa hipotesis kedua bisa dibuktikan, karena variabel Semangat	-
Unique	nilai Standardized Coefficients yang dimiliki variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 0,386 adalah paling besar	-
Unique	Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Semangat Kerja merupakan variabel bebas yang memiliki	-
Unique	berdampak pada kinerja pegawai menjadi baik dan sebaliknya, semakin buruk semangat untuk berkerja atau kebiasaan pegawai	-

Unique	data tepat waktu ditempat kerja, mencari cara untuk hasil kerjanya lebih baik, dan merasa pekerjaan	-
Unique	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari berkembangnya	-
Unique	rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan, selalu bersikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, serta hal	-
Unique	Namun dalam hasil penelitian ini ternyata semangat kerja lebih dominan berpengaruhnya terhadap kinerja pegawai	-
Unique	Hesil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variable komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai bila	-
Unique	Hasil tersebut menunjukkan hubungan komunikasi antar pegawai baik itu dengan atasan maupun dengan pegawai	-
Unique	baik di masa depanHasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama (simultan	-
Unique	Artinya bahwa perubahan atas kinerja pegawai turut dipengaruhi oleh aspek – aspek Semangat Kerja,	-
Unique	Selanjutnya jika dilihat dari nilai beta dari standardized coefficients – nya menunjukkan bahwa variabel	-
Unique	Jadi, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi maka Semangat Kerja sebaiknya lebih diperhatikan, namun	-
Unique	PENUTUP KesimpulanPenelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja, dan KomunikasiTerhadap Kinerja karyawan di lingkungan	-
Unique	Secara simultan Semangat Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di lingkungan	-
Unique	Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji F hitung sebesar 13.953 dengan tingkat signifikansi 0,000	-
Unique	Hasil inidibuktikan dengan nilai uji t hitung sebesar 2,741 dengan tingkat signifikansi 0,009 di	-
Unique	Hasil ini dibuktikan dengan nilai uji t hitung sebesar 2,810 dengan tingkat signifikansi 0,007	-
Unique	Berdasarkan hasil pembahasan, tampak pula bahwa variabel Semangat Kerja memiliki koefisien regresi terbesar bila	-
Unique	Hal ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap KinerjaSaranPenelitian	-
Unique	Guna meningkatkan kualitas hasil penelitian, maka perlu dilakukan wawancara langsung yang intensif agar hasil	-
Unique	Untuk penelitian selanjutnya diharapkan jumlah sampel yang digunakan lebih banyak lagi agar representatif mewakili	-

Unique	Variabel yang digunakan untuk menjelaskan kinerja karyawan sebaiknya dapat dikembangkan lagi, mengingat pada penelitian	-
Unique	John Dearden, dan Vijay Covindarajan, 1992, Management Control Systems Terjemahan Hestining Pupus Pangastuti, Magelang: UP	-
Unique	Dessler, G., 1986, Manajemen Personalia : Teknik & Konsep Modern, Alih bahasa oleh : Agus	-
Unique	Indriantono, Nur-Supomo, Bambang, 1999, Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen- Edisi Pertama, BPFE,	-

Top plagiarizing domains: scribd.com (11 matches); id.scribd.com (6 matches); academia.edu (6 matches); es.scribd.com (4 matches); coursehero.com (4 matches); id.123dok.com (3 matches); researchgate.net (3 matches); fr.scribd.com (2 matches); docplayer.info (2 matches); journal.lembagakita.org (1 matches); download.garuda.ristekdikti.go.id (1 matches); ejournal.pin.or.id (1 matches); shintaayuokf.blogspot.com (1 matches); ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id (1 matches); puslit2.petra.ac.id (1 matches); mastarmudi.blogspot.com (1 matches); jurnalkedokteranunsri.id (1 matches); indonesiaindonesia.com (1 matches); library.binus.ac.id (1 matches); maxcancer.blogspot.com (1 matches); eprints.ums.ac.id (1 matches); chokystile.blogspot.com (1 matches); lp2m.asia.ac.id (1 matches); hasanuddinhusen.blogspot.com (1 matches); konsultasiskrpsi.com (1 matches); zombiedoc.com (1 matches); repository.unpas.ac.id (1 matches); slideshare.net (1 matches); vdocuments.site (1 matches); pkjptkmunhas.blogspot.com (1 matches); repository.uinbanten.ac.id (1 matches); himaep.feb.unair.ac.id (1 matches); icebuss.org (1 matches); vioktavianthi.blogspot.com (1 matches); mafia.doc.com (1 matches); tundukandunia.blogspot.com (1 matches);

