

HUBUNGAN ANTARA EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT MMT

Dina Artika Lubis

Staf Peneliti FIKOM Universitas INDONUSA Esa Unggul, Jakarta
dina_al@plasa.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. MMT. Penelitian menggunakan metode deskriptif korelasional, yaitu untuk mengetahui sejauhmana satu variabel atau lebih berperan dalam mempengaruhi variabel yang lain. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, teknik pengambilan berupa sensus pada 30 responden. Analisa data dilakukan dengan menggunakan:

- a. Koefisien Korelasi Pearson, digunakan untuk menjelaskan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dinyatakan dengan berbagai tingkat hubungan.
- b. Koefisien Determinasi, digunakan mengukur seberapa besar variabel-variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.
- c. Uji hipotesis dengan t-test, digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja, sehingga semakin baik komunikasi antarpribadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40.7%. Berdasarkan hal ini, maka komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan di PT MMT harus terus dijaga agar selalu kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Sehingga karyawan memberikan kontribusi yang lebih baik lagi kepada perusahaan.

Kata Kunci: Komunikasi Antarpribadi, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Di era globalisasi, kompetisi dunia usaha semakin ketat. Dalam kondisi ini, masing-masing perusahaan harus menerapkan strategi dan langkah efektif dalam menjalankan bisnisnya agar tidak kalah bersaing. Hal ini dilakukan guna menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kare-

nanya, perusahaan harus menempatkan sumber daya manusia sebagai aset bernilai tinggi yang akan mendorong karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya. Kinerja karyawan akan efektif jika didukung oleh komunikasi efektif, yang melibatkan unsur pimpinan maupun karyawan. Salah satu bentuk komunikasi dalam

suatu organisasi adalah komunikasi antarpribadi.

Dalam lingkungan perusahaan, komunikasi merupakan aktivitas yang tidak bisa diabaikan. Tanpa komunikasi, orang-orang yang berada di perusahaan tidak dapat saling berhubungan, bertukar pikiran, perasaan dan kehendak. Agar komunikasi antarpribadi berjalan lancar dan mendapatkan *feedback* yang diharapkan, maka pemberi maupun penerima pesan perlu memiliki kemampuan dan kecakapan komunikasi antarpribadi secara memadai, sehingga intensitas konflik, kecurigaan, kecemburuan sosial di dalam suatu perusahaan bisa direduksi atau dieleminir, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kegagalan membangun komunikasi yang harmonis dalam perusahaan akan menimbulkan kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Misalnya apabila seorang karyawan mempunyai rasa yang tidak nyaman dengan pimpinannya, maka yang bersangkutan tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga mengabaikan tujuan yang diharapkan bersama.

Salah satu perusahaan yang juga menyadari pentingnya komunikasi antarpribadi guna membangun motivasi kerja karyawan adalah PT. MMT (*identitas lengkap perusahaan diketahui Redaksi*). Perusahaan yang bergerak dalam bidang periklanan ini mempunyai jaringan di beberapa negara, salah satunya adalah di Indonesia. Di perusahaan yang mempunyai *core business* dalam bidang komunikasi ini memerlukan intensitas komunikasi antarpribadi yang tinggi, namun hal itu seringkali tidak dapat diwujudkan sepenuhnya karena adanya perbedaan individu karyawan dalam hal harapan,

kebutuhan, keinginan, dan selera. Karenanya, menarik untuk meneliti tentang: Hubungan efektivitas komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja karyawan PT MMT.

Berdasarkan hal di atas, timbul pertanyaan:

1. Bagaimana efektivitas komunikasi antarpribadi antara pimpinan-karyawan dan sesama karyawan PT MMT?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT MMT?
3. Bagaimana hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi pimpinan-karyawan dan sesama karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT MMT?

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan di atas, penulis ingin mengetahui: "Sejauhmana hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi pimpinan-karyawan dan sesama karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT MMT?"

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektivitas komunikasi antarpribadi antara pimpinan-karyawan dan sesama karyawan PT MMT.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT Metro Media Technologies.
3. Untuk mengetahui hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi antara pimpinan-karyawan dan sesama karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT MMT.

Tinjauan Teori Kerangka Pemikiran

Komunikasi merupakan sarana bagi manusia untuk dapat saling

berhubungan satu sama lain, baik di lingkungan rumah tangga, lingkungan pekerjaan, masyarakat atau di mana saja manusia berada. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidak dapat dipungkiri. Begitu pula dengan organisasi, komunikasi juga merupakan kebutuhan yang sangat mendasar, karena komunikasi yang baik dapat memengaruhi kelancaran dan keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Komunikasi yang tidak baik dapat berakibat pada banyak hal, misalnya koordinasi tidak berjalan dengan lancar, kerjasama antaranggota tidak efektif, timbulnya permusuhan, dan dampak-dampak negatif lainnya. Komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan kesalahan dan penurunan efektivitas tim.

Efektivitas Komunikasi Antar pribadi (X): adalah kemampuan komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan umpan balik. Adapun indikator-indikator efektivitas komunikasi antarpribadi meliputi:

1. Kontak personal secara dekat tanpa perasaan permusuhan.
2. Menyatakan identitas diri tanpa memiliki ketidaksetujuan.
3. Menyampaikan informasi tanpa rasa ragu, kesalahpahaman, distorsi, atau perubahan lain yang tidak diinginkan.
4. Menyelesaikan masalah pekerjaan secara terbuka tanpa memprovokasi.
5. Membantu orang lain mengembangkan gaya personal dan interpersonalnya.
6. Berinteraksi sosial informal tanpa melakukan tipuan
7. Mengkomunikasikan perasaan secara langsung, hangat dan ekspresif.

8. Mengkomunikasikan kejadian melalui penyingkapan diri.
9. Mengkomunikasikan pemahaman yang hangat dan positif dengan memberikan respon relevan dan mudah dipahami.
10. Mengkomunikasikan keaslian dengan mengekspresikan penerimaan secara verbal dan non-verbal.
11. Mengkomunikasikan penghargaan tidak bersyarat melalui respon non-evaluatif dan bersahabat.
12. Mengkomunikasikan sesuatu yang sulit dalam konfrontasi secara non-evaluatif, akurat, jujur, dan konstruktif.

Untuk menentukan kategori Efektivitas Komunikasi Antarpribadi dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skor terendah sampai skor tertinggi untuk tiap butir pernyataan. Dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang, maka jumlah skor terendah untuk tiap butir adalah $30 = (30 \times 1)$ dan jumlah skor tertinggi adalah $150 = (30 \times 5)$. Dengan demikian, rentang data teoritisnya adalah $150 - 30 = 120$. Sesuai dengan jumlah alternatif jawaban, dibuat lima kategori, sehingga rentang data dibagi 5, maka hasilnya 24, sehingga dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 1
Pedoman Interpretasi Variabel X

No	Interval Skor	Kategori
1	30 – 53	Sangat Tidak Baik
2	54 – 77	Tidak Baik
3	78 – 101	Kurang Baik
4	102 – 125	Baik
5	126 – 150	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Motivasi Kerja (Y): adalah kekuatan yang menggerakkan atau mendorong

manusia dalam melakukan pekerjaan. Ada pun indikator-indikatornya terdiri dari :

1. Kebutuhan berprestasi
2. Kebutuhan berafiliasi
3. Kebutuhan berkuasa

Di bawah ini dijabarkan Pedoman Interpretasi Variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Variabel Y

No	Interval Skor	Kategori
1	30 – 53	Sangat Rendah
2	54 – 77	Rendah
3	78 – 101	Sedang
4	102 – 125	Tinggi
5	126 – 150	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data

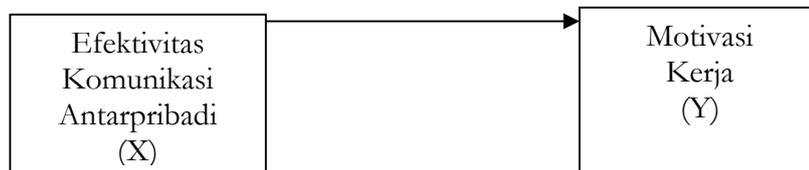
Dalam kehidupan manusia, motivasi memiliki peran yang penting

dalam menggerakkan kegiatan manusia. Tanpa motivasi, aktivitas manusia tidak akan mencapai prestasi tinggi. Motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu dalam Hasibuan (2001).

Komunikasi antarpribadi yang baik merupakan komponen penting untuk dapat menciptakan situasi organisasi yang kondusif; dimana faktor ini sangat dibutuhkan dalam mendukung motivasi kerja karyawan secara optimal.

Oleh karena itu, dapat diduga bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan, yang dapat diilustrasikan dalam Kerangka Pikir berikut ini:

Gambar 1
Kerangka pemikiran penelitian



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan antara efektivitas komunikasi antar pribadi pimpinan-karyawan dan sesama karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT MMT.

H₁ : Ada hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi pimpinan-karyawan dan sesama

karyawan dengan motivasi kerja karyawan PT MMT.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional, karena menghubungkan variabel bebas dan variabel terikat. Sebagai variabel bebasnya (X) adalah efektivitas komunikasi antarpribadi, sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja (Y).

Populasi dan Sample

Populasi penelitian ini adalah 30 karyawan PT. MMT (di luar direksi) yang sekaligus dijadikan *sample*, sehingga hakikatnya yang dilakukan adalah sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data penelitian, penulis menyebar kuesioner yang didesain berdasarkan skala Likert, berisi sejumlah pertanyaan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap. Skala Likert yang digunakan

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis Tabel Korelasi nilai r . Pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan formula statistik Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(k) (s^2 - \sum s_i^2)}{(n-1) s^2}$$

Keterangan:

- α : Koefisien alpha
- k : Jumlah item dalam skala yang valid
- s^2 : Varian Total dari skor test
- s_i^2 : Varian dari setiap item skala

Dari uji validitas, diketahui dari 24 item pernyataan pada variabel efektivitas komunikasi antarpribadi terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid, yaitu item nomor 6 dan 18, sedangkan untuk variabel motivasi kerja terdapat 1 item yang tidak valid

dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju = 5, setuju = 4, kurang setuju = 3, tidak setuju = 2, dan tidak setuju = 1. Selain itu juga dilakukan studi dokumentasi dan wawancara.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan "Product Moment Pearson", dengan rumus sebagai berikut:

dari 15 item pernyataan, yaitu item nomor 2.

Sementara itu, dari hasil uji reliabilitas diketahui kuesioner efektivitas komunikasi antarpribadi dan motivasi kerja yang telah diuji validitasnya adalah reliabel. Hal ini terlihat dari koefisien Alpha yang diperoleh untuk masing-masing kuesioner yaitu: 0,915 untuk variabel efektivitas komunikasi antarpribadi dan 0,868 untuk variabel motivasi kerja. Nilai koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan derajat keandalan yang semakin baik.

Teknik Analisis Data

Informasi yang diperoleh dari responden mengenai data primer diolah menjadi data dan ditabulasikan ke dalam tabel induk, untuk mengetahui kecenderungan seluruh variabel yang diteliti. Dari gambaran tabel induk dimasukkan ke dalam tabel tunggal untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui kondisi masing-masing variabel berdasarkan skor yang diperoleh, sedangkan analisis statistik inferensial diperlukan untuk pengujian hipotesis dan generalisasi penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk menghitung koefisien korelasi sederhana digunakan rumus *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi
- n : Jumlah subyek
- X : Skor setiap item
- Y : Skor total
- ($\sum X$)² : Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
- ($\sum Y$)² : Kuadrat jumlah skor total

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap korelasi menurut Soegiyono (2002:214) adalah pada tabel berikut :

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar variabel-variabel independen

dapat menjelaskan variabel dependen, digunakan koefisien multikorelasi atau koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini menunjukkan proporsi variabilitas total pada variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi. Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Logikanya, makin baik estimasi model dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1 (satu). Nilai R^2 dapat diperoleh dengan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Uji Hipotesis dengan t-test

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel. Rumus yang digunakan untuk mengetahui nilai t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \quad n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Setelah didapatkan nilai t-hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ ditolak (berarti H_1 diterima)
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} \rightarrow H_0$ diterima (berarti H_1 ditolak)

Untuk mengetahui t-tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* (α) sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Sebagai contoh dalam penelitian ini, terdapat sampel berjumlah 30 orang. Berarti nilai t-hitung dapat diperoleh sebesar $n-2$ yaitu $30 - 2 = 28$ dengan tingkat kesalahan sebesar 1.701. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5 % atau 1.701 berarti variabel tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2002: 212).

Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui analisis deskriptif, diperoleh gambaran bahwa secara umum karyawan PT MMT memiliki efektivitas komunikasi antarpribadi yang tergolong baik. Merujuk pada indikatornya, maka kesimpulan baik tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan memiliki kemampuan yang baik.

Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, juga diketahui bahwa secara umum karyawan PT MMT memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan memiliki motivasi yang tinggi baik dalam berprestasi, berafiliasi maupun berkuasa.

Motivasi kerja karyawan yang secara umum tergolong tinggi tersebut, berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam

komunikasi antarpribadi. Artinya, semakin baik kemampuan karyawan dalam komunikasi antarpribadi, semakin meningkat motivasi kerja karyawan, dan semakin lemah kemampuan karyawan dalam komunikasi antarpribadi, motivasi kerja karyawan semakin menurun. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa hubungan antara komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,638, koefisien determinasi 40,7% dan persamaan regresi $\hat{Y} = 13,725 + 0,453X_1$.

Dapat dipahami apabila komunikasi antarpribadi karyawan penting untuk peningkatan motivasi kerja. Komunikasi antarpribadi menyangkut hubungan manusia dengan manusia, baik hubungan formal maupun non-formal, yang di dalamnya terdapat komunikasi yang berhubungan dengan masalah-masalah pekerjaan, tugas, kedinasan sampai masalah-masalah pribadi sebagai seorang manusia. Dari komunikasi yang demikian akan berdampak pada situasi psikologis, yaitu: kesamaan, perhatian, keterbukaan yang penuh dengan suasana hangat, persahabatan, saling memberi, dan menerima. Situasi psikologis tersebut cenderung akan mengurangi rasa saling curiga dengan orang lain, terhindar dari salah persepsi yang akan menumbuhkan jiwa dan semangat kebersamaan. Lebih daripada itu, kebersamaan akan membuat manusia menjadi antusias, suka cita dalam menghadapi tugas-tugas yang berat sekalipun. Singkatnya dengan kemampuan komunikasi antarpribadi yang baik, besar kemungkinan akan terwujud suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Suasana kerja yang kondusif ini akan menjadi modal yang sangat penting untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya kemampuan karyawan yang baik dalam komunikasi antar pribadi yang baik juga memungkinkan para karyawan bekerja dengan suasana yang penuh persahabatan, baik sebagai sesama anggota organisasi maupun sebagai teman pergaulan sehari-hari. Sesama pegawai dalam lingkungan organisasi, komunikasi penting sekali. Di samping untuk menyamakan persepsi, juga menghindarkan kesalahpahaman. Komunikasi yang terganggu akan memperbesar kecurigaan antara para karyawan dan akan menumbuhkan *negative thinking* yang dapat merusak hubungan seorang dengan lainnya.

Komunikasi antarpribadi juga merupakan faktor kunci untuk bisa menjadi manusia yang efektif, termasuk efektif dalam memotivasinya dirinya dalam bekerja. Hal ini seperti dikemukakan oleh Drucker, bahwa salah satu syarat utama untuk menjadi manusia efektif adalah kemampuannya dalam hal komunikasi (1997:80). Dengan demikian jelas sekali bahwa efek-

tivitas komunikasi antarpribadi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

Meskipun dalam penelitian ini ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antarpribadi memiliki hubungan signifikan dengan motivasi kerja, namun efektivitas komunikasi antar pribadi bukanlah satu-satunya faktor. Hal ini terlihat dari kontribusi yang diberikan sebesar 40,7%, sehingga penulis menduga masih ada 59,3% variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti kompensasi, budaya organisasi kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Efektivitas Komunikasi Antar pribadi

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil jawaban responden dan skor yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 responden penelitian.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Efektivitas Komunikasi Antarpribadi

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		SB	B	KB	TB	STB	
1	Dalam berkomunikasi dengan orang lain berusaha memposisikan diri saya sedekat mungkin.	11	13	6	-	-	125
2	Dalam berkomunikasi menempatkan orang lain sebagai teman, bukan lawan.	16	12	2	-	-	134
3	Dalam berkomunikasi dengan orang baru tidak pernah lupa menginformasikan jati diri saya.	4	16	9	1	-	113
4	Berusaha bersikap positif atas ketidaksetujuan orang lain.	13	12	5	-	-	128
5	Menginformasikan segala hal kepada orang lain tanpa ragu.	9	16	5	-	-	124

6	Dalam menyelesaikan masalah pekerjaan mengedepankan keterbukaan.	13	15	2	-	-	131
7	Tidak memaksakan pendirian kepada orang lain.	7	17	4	2	-	119
8	Berusaha minta klarifikasi atas pernyataan orang lain yang kurang jelas.	12	12	6	-	-	126
9	Memberikan kebebasan kepada orang lain untuk berbicara apa saja sesuai kemauannya.	7	14	7	2	-	116
10	Dalam berkomunikasi lebih suka menggunakan cara-cara informal (tidak resmi).	11	10	8	1	-	121
11	Mengedepankan kejujuran dalam berkomunikasi dengan orang lain.	13	16	1	-	-	132
12	Berusaha mengekspresikan perasaan apa adanya.	13	10	7	-	-	126
13	Menggunakan bahasa nonverbal untuk menciptakan kehangatan dalam berkomunikasi dengan orang lain.	5	15	10	-	-	115
14	Menyatakan setiap kejadian yang dialami sesuai fakta sebenarnya.	11	12	7	-	-	124
15	Menerima pernyataan orang lain sebagai suatu kebenaran.	11	11	7	1	-	122
16	Setiap sapaan orang lain direspon dengan sesegera mungkin.	11	17	2	-	-	129
17	Berupaya mengekspresikan pendapat dengan jelas.	9	15	4	2	-	121
18	Menggunakan pernyataan nonverbal untuk mendukung pernyataan lisan.	8	13	9	-	-	119
19	Menghargai setiap pendapat orang lain tanpa perlu mempersoalkan esensinya.	8	10	8	4	-	112
20	Menerima pernyataan orang lain dengan ikhlas sekalipun isinya tidak bersesuaian dengan pandangannya.	4	10	11	5	-	103
21	Berusaha menginformasikan alasan yang mendasari ketidaksetujuan atas pernyataan orang lain.	11	14	4	1	-	125
22	Dalam berkomunikasi dengan orang lain, berusaha keras menjaga perasaan orang lain.	12	16	1	1	-	129

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari rekapitulasi jawaban responden pada tabel 3 terlihat mayoritas responden menjawab baik (B) untuk setiap itemnya. Jawaban ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan komunikasi

antarpribadi. Kesimpulan kemampuan efektivitas komunikasi antarpribadi yang tergolong baik tersebut juga terlihat dari skor yang diperoleh, yang kebanyakan berada pada interval antara 102 – 125, antara lain terlihat pada item pernyataan nomor : (1), (3),

(5), (7), (9), (10), (13), (14), (15), (17), (18), (19), (20), (21).

Selain ada yang dinilai baik, dalam aspek efektivitas komunikasi antarpribadi juga ada yang dinilai sangat baik, dengan indikasi skor untuk item berada pada interval antara 126 – 150, antara lain berada pada

item pernyataan nomor : (2), (4), (6), (8), (11), (12), (16), (22).

Motivasi Kerja

Hasil jawaban responden untuk item pernyataan dalam variabel motivasi kerja beserta skornya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Jawaban
Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Skor
		ST	T	S	R	SR	
1	Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu.	11	15	3	-	-	124
2	Setiap kritikan yang membangun diterima dengan senang hati.	5	14	8	2	-	109
3	Jika telah berbuat salah, berusaha untuk memperbaikinya.	16	12	1	-	-	131
4	Berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan.	10	16	1	1	1	120
5	Senantiasa berusaha membina hubungan dengan kolega sekantor dengan baik.	11	14	4	-	-	123
6	Berupaya memiliki sebanyak mungkin teman karib di kantor.	7	19	3	-	-	120
7	Rajin membangun hubungan dengan atasan.	3	13	11	1	1	103
8	Suka membantu teman-teman sekerja yang kebetulan memerlukan bantuan.	14	10	3	1	1	122
9	Berusaha menerima kritik dan saran dari teman maupun atasan.	11	14	4	-	-	123
10	Berupaya mempengaruhi teman-teman di kantor dalam banyak hal agar tujuan saya tercapai.	1	4	14	5	5	78
11	Senantiasa berusaha memperjuangkan ide-ide atau gagasan agar memperoleh kesepakatan dari teman-teman di kantor.	4	9	13	3	-	101
12	Melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu diperjuangkan.	6	10	8	4	1	103

13	Senantiasa berupaya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi.	7	13	8	1	-	113
14	Berusaha menyusun strategi sejak awal untuk mendapat jabatan yang saya inginkan.	5	10	8	5	1	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel hasil jawaban responden di atas terlihat sebagian besar responden menjawab tinggi (I) untuk item-item pernyataan pada variabel motivasi kerja. Hasil jawaban ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan PT MMT tinggi. Hal ini juga terlihat dari skornya yang kebanyakan berada pada interval antara 102 – 125. Aspek-aspek motivasi kerja yang tergolong tinggi terdapat dalam item pernyataan sebagai berikut: (1), (2), (4), (5), (6), (7), (8), (9), (12), dan (13).

Kemudian untuk item berusaha untuk memperbaikinya jika berbuat kesalahan memperoleh skor 131 yaitu item pernyataan nomor (3) yang berada pada interval antara 126 – 150

yang berarti sangat tinggi. Sementara untuk item-item lainnya memiliki skor yang berada pada interval antara 78 – 101 yaitu item pernyataan nomor (10), (11) dan (14) yang berarti sedang.

Pengujian Hipotesis Hubungan antara Efektivitas Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi, korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, yang diperoleh dengan bantuan komputer untuk pengaruh efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja, terangkum pada tabel 5 berikut.

Tabel 5

Rangkuman Hasil Perhitungan Regresi, Korelasi Koefisien Determinasi, dan Uji t Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antarpribadi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Uraian	Efektivitas Komunikasi antarpribadi	t_{hit}	t_{tab}	Sig.
Koefisien Korelasi (r)	0,638			
Koefisien Determinasi (r^2)	0,407	4,384	1,701	0,000
Konstanta (a)	13,725			
Koefisien Regresi (b)	0,453			

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Diolah dengan SPSS Versi 12

Dari rangkuman hasil perhitungan statistik di atas, selanjutnya dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Artinya apakah baik buruk atau tinggi rendahnya suatu variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas. Tingkat hubungan yang dapat terjadi bervariasi, mulai dari sangat lemah, lemah, sedang, kuat sampai sangat kuat. Hubungan yang terjadi terbagi menjadi dua arah, yaitu positif dan negatif. Jika nilainya positif berarti hubungannya positif, sehingga semakin tinggi variabel bebas maka semakin tinggi pula variabel terikat; sebaliknya semakin rendah variabel bebas maka semakin rendah pula variabel terikat. Kemudian jika nilainya negatif, berarti semakin tinggi variabel bebas maka semakin rendah variabel terikat dan semakin rendah variabel bebas maka variabel terikat semakin tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat dalam tabel 4.9, diketahui bahwa nilai koefisien korelasinya (r) sebesar 0,638. Koefisien korelasinya bernilai positif sehingga mencerminkan bahwa efektivitas komunikasi antarpribadi mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja, sehingga semakin efektif komunikasi antarpribadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi. Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,407; atau bila dinyatakan dalam bentuk persentase sebesar 40,7%. Dengan demikian dapat diketahui baik buruknya motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas

komunikasi antarpribadi sebesar 40,7%.

c. Uji Hipotesis (t -test)

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah dirumuskan, digunakan uji t . Proses uji hipotesis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas komunikasi antar pribadi terhadap motivasi kerja karyawan PT Metro Media Technologies.

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja karyawan PT Metro Media Technologies.

Uji dilakukan satu sisi karena hanya ingin dilihat apakah terdapat pengaruh positif. Tingkat signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5% dengan df (*degree of freedom*) sebesar $n - 2 = 30 - 2 = 28$.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) Jika t hitung $<$ t tabel (α , df), maka Ho diterima dan H₁ ditolak.
- 2) Jika t hitung $>$ t tabel (α , df), maka Ho ditolak dan H₁ diterima.

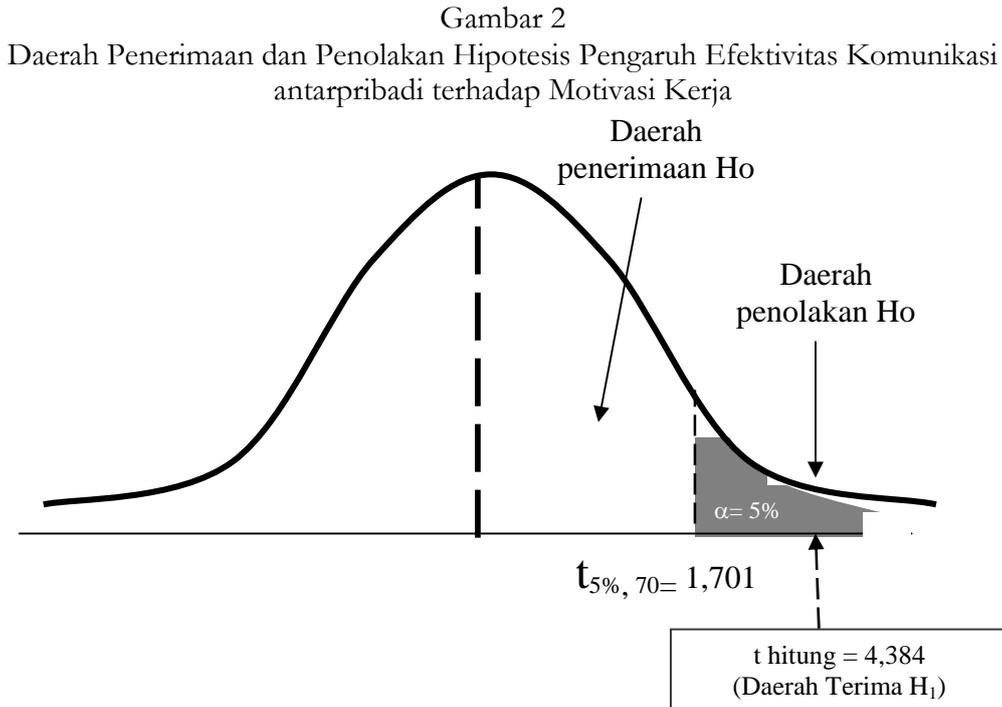
Dengan menggunakan ketentuan di atas, maka berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 4.9, diketahui nilai t hitung sebesar 4,384. Adapun t tabel menggunakan taraf signifikansi (α atau 5%) dan *degree of freedom* sebesar 28, yaitu 1,701. Oleh karena t hitung (4,384) lebih besar dari t tabel (1,701) maka Ho ditolak atau H₁ diterima sehingga kesimpulan yang didapat: terdapat hubungan yang signifikan antara efektivitas komu-

nikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja karyawan PT MMT.

Hasil keputusan terima H_1 juga didukung dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja akan

mempunyai tingkat kesalahan sebesar 0% (jauh di bawah tingkat signifikansi yang ditetapkan penulis, yaitu sebesar 5%).

Untuk menjelaskan diterimanya H_1 tersebut di atas dapat diilustrasikan dalam kurva berikut :



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Persamaan Regresi

Persamaan regresi berfungsi untuk melakukan suatu prediksi atau estimasi. Artinya, misalkan variabel bebas sebesar X maka berapa besarnya variabel terikat atau Y . Pertanyaan ini dapat dijawab melalui estimasi dari persamaan regresi.

Berdasarkan *output* program SPSS sebagaimana terlihat dalam tabel 4.9, didapatkan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13,725 + 0,453X$$

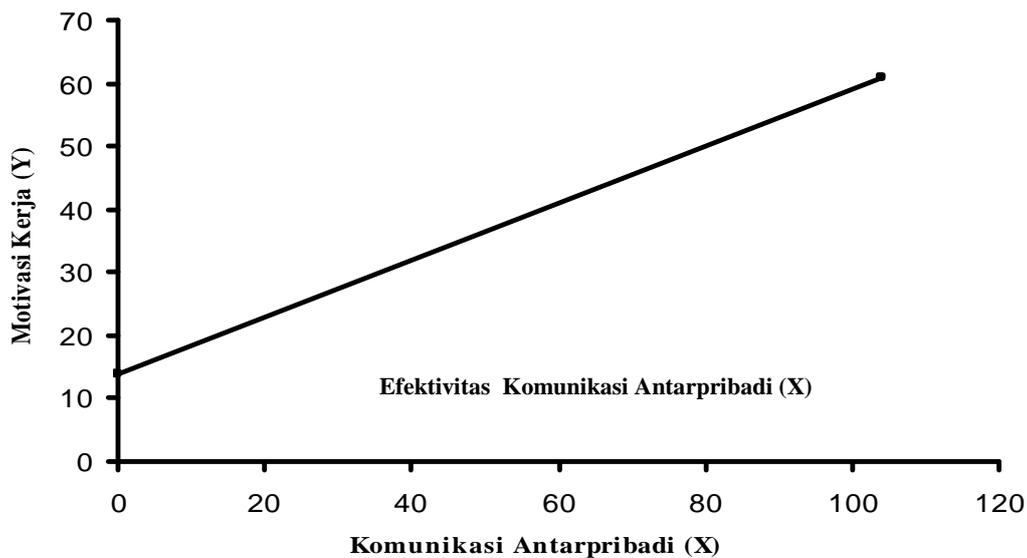
Dari persamaan regresi tampak nilai konstantanya sebesar 13,725. Secara matematis, nilai konstanta tersebut menyatakan bahwa pada saat variabel efektivitas komunikasi antarpribadi bernilai 0, maka motivasi kerja memiliki skor 13,725. Dari persamaan di atas juga diketahui koefisien regresinya bernilai positif (0,453), sehingga menggambarkan adanya pengaruh yang berbanding lurus antara efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja; dimana setiap kenaikan satu satuan variabel efektivitas komunikasi antarpribadi menyebabkan kenaikan

motivasi kerja sebesar 0,453 pada konstanta 13,725.

Secara visual persamaan regresi hubungan antara efektivitas

komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja terlihat dalam gambar 3 berikut.

Gambar 3
Garis Regresi Hubungan antara Efektivitas Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

1. Secara umum Karyawan PT MMT memiliki efektivitas komunikasi antarpribadi yang tergolong baik dan memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi = 0,638, koefisien determinasi = 40,7% dan $\hat{Y} = 13,725 + 0,453X$. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi antarpribadi karyawan, maka

semakin meningkat pula motivasi kerja; sebaliknya semakin lemah efektivitas komunikasi antarpribadi karyawan, maka semakin menurun pula motivasi kerjanya. Sementara koefisien determinasi sebesar 40,7% mengindikasikan kontribusi efektivitas komunikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja sebesar 40,7%.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut, maka penulis mengajukan saran-saran beberapa hal sebagai berikut:

1. Efektivitas komunikasi antarpribadi karyawan PT Metro Media Technologies perlu ditingkatkan dengan cara pelatihan komunikasi yang sepenuhnya difasilitasi oleh

kantor, baik yang menyangkut biaya maupun penyelenggaraannya.

2. Dalam melakukan penelitian ini terdapat sejumlah hambatan antara lain kesukaran dalam menjangkau respon atau tanggapan dari pimpinan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, dalam menindaklanjuti hasil penelitian ini ada baiknya mempertimbangkan kesukaran tersebut dengan mengambil variabel bebas lain seperti komunikasi organisasi, strategi komunikasi, atau gaya komunikasi.

Daftar Pustaka

- Adair, John, *“Effective Decision Making”*, Rupa & Co., Calcuta, 1998.
- Asnawi, Sahlan, *“Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, Pusgrafin, Jakarta, 1999.
- Budyatna, Nina M dan Mutmainah, *“Komunikasi AntarPribadi”*, Universitas Terbuka, Jakarta, 1994.
- Company Profile PT Metro Media Technologies (untuk internal).
- Effendy, Onong Uchana, *“Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi”*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1993.
- Handoko, T. Hani, *“Manajemen”*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu, *“Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas”*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- Kartini, Kartono, *“Pemimpin dan Kepemimpinan”*, Rajawali Press, Jakarta, 1998.
- Le Boeuf, Michael, *“Kiat Kerja”*, terjemahan Haris Munandar, Mitra Utama, Jakarta, 2000.
- Liliweri, Alo, *“Perspektif Teoritis Komunikasi AntarPribadi”*, Citra Aditya, Bandung, 1994.
- Morgan, King, Weisz & Schopler, *“Introduction to Psychology”*, Mc. Graw-Hill Book Company, 1986.
- Muhammad, Arni, *“Komunikasi Organisasi”*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Mujib, Abdul dan Mudzakir, Jusuf, *“Nuansa-nuansa Psikologi Islam”*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Mulyana, Deddy, *“Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar”*, Rosda Karya, Bandung, 2002.
- Pace, R. Wayne dan Faules Don F, *“Organizational Communication”, Second Edition*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1989.
- Rogers, Everett M, *“Communication Technology”*, The Free Press, New York, 1986.
- Sendjaja, Sasa Djuarsa, et. al., *“Pengantar Komunikasi”*, Universitas Terbuka, Jakarta, 1996.

Singarimbun, Masri, "Metode Penelitian Survei", LP3ES, Jakarta, 1995.

Stefanie & Sandra Lanto, "*Beat Stress with Strength*", Park Avenue Production, USA, 1997.

Sugiyono, "Metode Penelitian Administrasi", Alfabeta, Bandung, 2002.

Umar, Husein, "Metode Riset Komunikasi Organisasi", Gramedia, Jakarta, 2002.

WS, Indrawan, "Kamus Lengkap Bahasa Indonesia", Lintas Media, Jombang, 2004.