

Analisis Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak

Hurriyah Agustini*, Siti Hawaliah, Soleh***, Wildan******

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

*** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

**** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Communications interpersonal,
Work motivation,
Financial Revenue Management
Official.

Abstract

The purpose of this research was to examine empirically the effect between communications interpersonal on work motivation among the employees Regional Financial Revenue Management Official in Lebak Regional. The subjects of this research were 40 employees selected as samples by using proportion sampling technique taken from the overall population of 67employees. The data of each variable were collected separately by the respondents' filling in a questionnaire. The effect technique was applied to analyze the data which had been previously treated with the regressive and correlation procedure. The result proved that the employees' work motivation was positively affected by the communications interpersonal in Financial Revenue Management Official. The findings suggest that the variation of the work motivation of the employees might have been affected by communications interpersonal.

Corresponding Author:

Hurr_agustin@ymail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Lebak. Subjek penelitian ini adalah 40 pegawai terpilih sebagai sampel dengan

menggunakan teknik total sampling yang diambil dari keseluruhan populasi dari 67 pegawai. Data dari masing-masing variabel yang dikumpulkan secara terpisah berdasarkan pengisian responden di dalam kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan pengujian regresif dan korelasi. Hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja pegawai secara positif dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variasi motivasi kerja pegawai telah dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal.

Pendahuluan

Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk kelancaran fungsi organisasi. Komunikasi merupakan alat dengan mana orang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan akhirnya tujuan inti umum keuntungan dan kemajuan. Pada dasarnya, hubungan tumbuh dari komunikasi, dan fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan yang efektif antara individu dan kelompok. Selain itu, kemampuan organisasi dikembangkan dan disahkan melalui proses intens sosial dan komunikatif (Jones et al., 2004).

Berdasarkan observasi awal peneliti pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Lebak terdapat suatu fenomena ditemukan permasalahan salah satu penyebabnya terkait karena kurang efektifnya komunikasi yang terjalin baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, kurangnya informasi, kinerja yang lebih rendah dan rotasi karyawan yang lebih.

Menurut Harris dan Nelson (2008) bahwa komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi atau disebut juga komunikasi manajemen meliputi dua bagian berdasarkan tempat di mana khalayak sasaran berada, yaitu Komunikasi Internal (*Internal Communication*) untuk khalayak anggota organisasi

dan Komunikasi Eksternal (*External Communication*) untuk khalayak di luar anggota organisasi (Malbašić dan Brčić, 2012). Nilai-nilai organisasi yang dilihat dalam setiap tindakan komunikasi, apakah komunikasi internal dalam suatu organisasi, atau komunikasi eksternal dengan rekan kerja (Atkinson, 2003).

Kemampuan komunikasi interpersonal pegawai dalam berinteraksi dengan sesama rekan maupun dengan atasannya memegang peranan penting dalam pencapaian suatu tugas yang di amanatkan kepada pegawai yang bersangkutan. Hubungan komunikasi interpersonal yang baik dengan sesama rekan kerja merupakan aspek yang dapat mendorong rasa diterima dan diakui oleh orang lain. Menurut Garnett, Marlowe dan Pandey, (2008), komunikasi secara lebih harus memperkuat rasa seseorang keterlibatan dan dukungan dari orang lain. Dengan kata lain, adanya rasa dukungan dan pemberdayaan akan meningkatkan dan mempertahankan motivasi dan sikap kerja yang positif dari waktu ke waktu. Hal ini tentu saja dapat membawa emosi pegawai berada dalam kondisi yang baik.

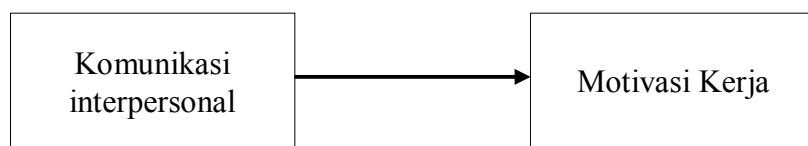
Kerangka berpikir

Komunikasi interpersonal menuntut kesamaan persepsi dalam menyampaikan dan menerima informasi dari dan/atau kepada pihak lain. Komunikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi pegawai yang terlibat dalam perubahan (Luecke, 2003). Dengan kata lain, komunikasi yang tepat menyediakan karyawan dengan umpan balik dan penguatan selama perubahan yang memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik dan mempersiapkan mereka untuk keuntungan dan kerugian dari perubahan. Selain itu, komunikasi interpersonal berdampak pada substansi pesan, hubungan antara komunikator dan kredibilitas pegawai dan menghasilkan interpretasi dari pesan yang diterima oleh setiap pegawai.

Pegawai yang memiliki keterampilan komunikasi interpersonal dapat berdampak pada motivasi kerja. Menurut Rajhans (2012) bahwa komunikasi berfungsi baik untuk dorongan motivasi antar pegawai serta mendukung para pegawai dalam menghasilkan sebuah kekuatan di dalam pekerjaannya. Komunikasi yang baik dapat menghindarkan kesalahan persepsi dari perasaan

ketidakpercayaan para pegawai dan dapat menciptakan perasaan kepercayaan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Matin et al (2012) bahwa keterampilan komunikasi seperti mampu untuk mendorong atau memotivasi diri sendiri maupun terhadap rekan kerja dalam mencapai keberhasilan.

Berdasarkan telaah teori yang dilakukan, maka peneliti menyusun kerangka pemikiran ke dalam model sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah kerangka berpikir dan model teoretik di atas maka rumusan hipotesis ini adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja.

H_1 : Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional yaitu mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain (Sugiyono, 2006). Derajat hubungan variable-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar-kecilnya hubungan antara kedua variabel.

Pertanyaan terstruktur/sistematis tersebut adalah berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Populasi menurut Noor (2013) adalah yang digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai DPPKD sebanyak 67 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik proporsi populasi yaitu sebesar 40 orang. Sampel dalam dilakukan dengan menggunakan teknik proporsi

sampling (Rakhmat, 2004). Dalam memperoleh data penelitian, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner digunakan sebagai instrumen pokok untuk dikumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Teknik analisa data yang dilakukan menggunakan model Korelasi Rank Spearman dan analisis koefisien determinasi. Adapun untuk skor tiap pertanyaan menggunakan skala Likert.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Adapun interpretasi koefisien korelasi komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kategori kuat, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan data melalui rumus perhitungan Korelasi Rank Spearman sebesar 0,83. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menemukan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,19 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 yang berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,19 > 1,68$).

Seperti yang terlihat pada perhitungan *korelasi Rank Spearman*, bahwa nilai koefisien beta yang diperoleh adalah 0,83. Besaran nilai koefisien beta ini mencerminkan bahwa antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja secara kualitatif mempunyai hubungan yang tergolong kuat dan positif. Hubungan positif memberikan arti bahwa semakin baik komunikasi interpersonal , maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,83 maka dapat diketahui besarnya variabilitas (determinasi) variabel komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai variabilitas adalah sebesar 0,6889; atau bila dinyatakan dalam bentuk persentase = 68,89%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa naik turunnya motivasi kerja pegawai sebesar 68,89% di antaranya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal . Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 31,11%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor yang memiliki peran signifikan dalam upaya meningkatkan

motivasi kerja pegawai. Artinya jika komunikasi interpersonal meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak (H_1) diterima. Komunikasi interpersonal dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 68,89% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh Luecke, (2003) bahwa komunikasi dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi pegawai yang terlibat dalam perubahan. Komunikasi interpersonal dianggap paling ampuh dalam mengubah sikap, pandangan, dan perilaku seseorang. Dengan kata lain, semakin efektifnya komunikasi interpersonal antara anggota organisasi maka akan tercipta suatu motivasi positif di samping suasana kerja yang mendukung kinerja organisasi. Untuk menciptakan komunikasi tersebut diperlukan komunikasi interpersonal yang mampu menimbulkan kepuasan baik dari tiap-tiap anggota organisasi. Kepuasaan tersebut antara lain kepuasan psikologis, kepuasan sosial dan kepuasan ekonomis. Komunikasi interpersonal lebih merupakan suatu metode komunikasi yang mengarah pada pengenalan pribadi dan karakteristik antara anggota organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasannya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kabupaten Lebak. Artinya, semakin efektif komunikasi interpersonal akan berimplikasi pada meningkatnya motivasi kerja pegawai, dan sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal antar anggota organisasi, maka akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan yang dihadapi serta pendapat dan saran sehingga pegawai dapat melaksanakan aktivitas kerja dengan baik serta hubungan komunikasi antara pimpinan dan pegawai juga akan berjalan dengan harmonis.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hendaknya organisasi mampu memperbaiki jika terjadi hambatan-hambatan dalam komunikasi sedini mungkin seperti perbedaan persepsi, perbedaan bahasa, emosionalitas serta Komunikasi verbal dan non-verbal yang tidak konsisten , agar tidak terjadi permasalahan komunikasi yang berlarut-larut yang akan berdampak pada semangat kerja pegawai itu yang bersangkutan.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan pendekatan serupa tetapi dengan obyek penelitian yang berbeda, sehingga memungkinkan terjadinya generalisasi yang lebih luas, mengingat faktor yang memengaruhi motivasi kerja diluar faktor komunikasi interpersonal masih cukup besar sekitar 30,11 %.

Daftar Pustaka

- Atkinson, P. (2003). Shaping a Vision – Living the Values, *Management Services*, Vol. 47, No. 2, hh. 8-11.
- Garnett, J.L., Marlowe, J., and Pandey, S.K. (2008), ‘Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture’s Impact on Public Organizational Performance, *Public Administration Review*, Vol. 68, No. 2, hh. 266–281.
- Harris, T. E., & Nelson, M.D. (2008). *Applied organizational communication: Theory and practice in a global environment*. New York: Lawrence Erlbaum.
- Hassan Zarei Matin *et al.*, (2010) Relationship between Interpersonal Communication Skills and Organizational Commitment (Case Study: Jahad Keshavarzi and University of Qom, Iran). *European Journal of Social Sciences*. Vol. 13, No. 3, hh. 387-398.
- Ivan Malbašić dan Ruža Brčić. (2012). Organizational Values In Managerial Communication. *Management*, Vol. 17, No. 2, hh. 99-118.

- Jones, E., Watson, B., Gardner, J., & Gallois, C. (2004). Organizational Communication: Challenges for the new century. *Journal of Communication*, Vol. 54, No. 4, hh. 722-750.
- Kirti Rajhans. (2012) Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. *Interscience Management Review*, Vol. 2, No. 2, hh. 81-85.
- Luecke, R. (2003). *Managing change and transition*. Boston: Harvard Business School Press.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah* : Jakarta : Kencana.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2005). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta