

HUBUNGAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN REPUBLIK INSULA

Aulia Akbar

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
ikfikom@gmail.com

Abstract

Interpersonal communication as a form of behavior change can be very effective to very ineffective, and at the time of the communication could be worse and other times it could be better and know the intensity of interpersonal communication between management and employees subordinate divisions among Republican Insula. Permasalahan discussed how strong is the relationship between leadership and Interpersonal Communication with a subordinate employee motivation in the marketing division of the Republic of Insula, the method used is a quantitative approach that is both explanatory and marketing Division employees took respondents Czech Republic Insula Insula in offices located in the South to be a population Cipete in this study. The result was a correlation coefficient of 0.855 was obtained, namely at the level of relationship is very strong. This suggests a strong relationship between the variables Relationship Between Leadership and Interpersonal Communications Shirts With Work Motivation In Marketing Division of the Republic of South Insula in Cipete office.

Keywords: Communication, Motivation, Leadership and employee

Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu system kerja yang melibatkan berbagai komponen salah satunya individu yang mampu berkomunikasi satu dengan yang lainnya yang sama-sama rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan bersama. Dewasa ini persaingan yang terjadi di dalam perusahaan atau suatu organisasi adalah pentingnya komponen individu atau dalam istilah manajemen adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk mengembangkan sumber daya manusia itu sendiri diperlukan sebuah pendekatan yang menekankan perhatian pada pertumbuhan dan perkembangan karyawan untuk mencapai tingkat kemampuan, kreatifitas, dan keberhasilan pemenuhan tugas tertentu yang lebih tinggi. Karena karyawan merupakan sumber daya yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi dan di masyarakat manapun.

Pada dasarnya kegiatan komunikasi yang berlangsung baik dan efektif di antara karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan akan menimbulkan suatu perilaku yang dapat menciptakan suasana di mana mereka dapat menjadi orang yang lebih bertanggung jawab, menyumbang sampai pada batas kemampuan

yang mereka miliki. Di asumsikan bahwa perilaku manusia dalam organisasi akan timbul dari suatu kebutuhan dan nilai yang terkandung dalam diri manusia. Sehingga muncul faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja, misalnya berupa minat kebutuhan dan sikap seseorang. Minat akan dapat mengarahkan perhatian seseorang terhadap pekerjaannya, dan menimbulkan motivasi untuk melakukan kegiatan tertentu. Kebutuhan akan mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut (kebutuhan biologis, psikologis, sosial, dan lain-lain). Sehingga di dalam kebutuhan dan perilaku terdapat suatu proses yang disebut motivasi.

Menurut Drs. H.Malayu S.P. Hasibuan Motivasi adalah : Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001 : 219.). Kemudian kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari suatu hubungan antara manusia dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perilaku dapat diartikan

sebagai dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan oengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sehingga sikap ini dapat memotivasi seseorang untuk lebih terlihat dalam pekerjaannya. Seorang pimpinan harus dapat meminimalkan bentuk kesalahan tersebut. Selain itu, hal terpenting yang harus dihindari oleh pimpinan adalah sikap kepemimpinan yang diterapkannya pada saat melakukan interaksi dengan karyawan.

Hal ini dapat menyebabkan pola kerja yang kurang baik, seperti : Terjadinya produktivitas dan kinerja yang rendah, Ketidaksiplinan, Ketidakpuasan, dan Kemunduran pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Mengingat pentingnya komunikasi antar pribadi dalam suatu organisasi atau instansi adalah untuk dapat meningkatkan motivasi dan pembentukan perilaku kerja karyawannya, oleh karena itu asumsi mengenai adanya hubungan antara variabel komunikasi dan perilaku menarik untuk diteliti, karena selama ini perilaku dan motivasi kerja dihubungkan dengan adanya faktor imbalan atau bonus ataupun mencari perhatian pimpinan tanpa mengatitkan denagn faktor-faktor lainnya.

Komunikasi antar pribadi merupakan salah satu komponen dasar bagi bergerakanya suatu instansi atau perusahaan atau organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi seringkali dilaksanakan secara langsung, yaitu dengan cara tatap muka atau secara tidak langsung yaitu dengan menggunakan media atau saluran, seperti telepon, radio, surat, majalah, bulletin, dan televisi. Bagaimana bentuk dan tujuannya dilakukan sesuai dengan fungsinya. Komunikasi merupakan proses untuk memberikan informasi yang mempunyai peranan di dalam usaha meningkatkan hubungan baik suatu instansi atau perusahaan atau organisasi.

Menurut Keith Davis & John W. Newstro(1996 : 12.). "Hubungan antarpribadi dalam suatu organisasi akan menciptakan suatu komunikasi baik formal maupun informal di antara para pekerja, sehingga menimbulkan iklim yang disepakati secara bersama-sama." Dalam rangka mengefektifkan, memelihara dan meningkatkan hubungan antarpribadi dalam organisasi sangat diperlukan adanya iklim suportif.

Berdasarkan definisi Devito, komunikasi antarpribadi dapat berlangsung antara dua orang atau lebih yang sifatnya secara dialogis. Definisi komunikasi antarpribadi yang mendukung permasalahan dalam penelitian ini adalah termasuk kategori dimana komunikasi merupakan suatu proses berdasarkan komponen-komponen komunikasi yang saling terkait. Artinya, dalam setiap proses transaksi, setiap elemen

berkaitan secara integral denagn setiap elemen lainnya. Elemen-elemen komunikasi sailing bergantung, tidak pernah independen, masing-masing komponen berkaitan dengan komponen yang lan. Sebagai contoh tidak mungkin ada sumber tanpa peneriman tidak aka nada pesan tanpa sumber, dan tidak aka nada umoan balik tanpa adanya penerima. Karena sifat saling bergantung ini, perubahan pada setiap elemen proses mengakibatkan perubahan pada elemen-elemen yang lain.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan harus semaksimal mungkin, Pimpinan Republik Insula melakukan Komunikasi Antarpribadi yang dilakukan pimpinan agar mencapai kedekatan kepada para bawahan untuk mengetahui apa saja yang dirasakan para karyawan selagi bekerja di Republik Insula. Kegiatan ini dilakukan guna menumbuhkan dan meningkatkan keharmonisan antar karyawan serta mengembangkan semangat kerjasama. Upaya tersebut dilaksanakan melalui kegiatan komunikasi efektif yang merupakan jembatan penghubung antara karyawan dengan pimpinan sehingga dapat memberi dampak positif terhadap produktivitas Republik Insula itu sendiri. Strategi pendekatan manusiawi melalui konsep-konsep kegiatan yang komunikatif diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi proses interaksi perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

Perumusan Masalah

Hubungan kegiatan komunikasi antarpribadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat oenting dalam menciptakan hubungan yang harmonis di antara para karyawan sehingga terciptanya pola perilaku. Berdasarkan penelitian pada Republik Insula, untuk itu perumusan masalah yang akan dibahas adalah: Seberapa kuat hubungan Komunikasi Antarpribadi antara pimpinan dan bawahan dengan motivasi kerja karyawan pada divisi pemasaran Republik Insula?

Tujuan Penelitian

Mengetahui bagaimana komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan bawahan di kalangan karyawan divisi Republik Insula.

Mengetahui motivasi kerja divisi pemasaran Republik Insula.

Mengetahui kekuatan hubungan antara kegiatan komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh sesama karyawan bida membentuk perilaku Divisi Pemasaran Rep. Insula.

Kerangka Teori

Kerlinger memberikan definisi bahwa : “Teori adalah himpunan konstruk (konsep) definisi dan proposisi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjabarkan relasi antara variabel, untuk menjelaskan dan meramalkan gejala tersebut.” (Jalaluddin Rachmat, 1993 : 9) . “Sebuah kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan tentang teori-teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan, adalah teori mengenai variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti.” (Mardalis, 1999 : 41)

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah proses komunikasi antarpribadi yang dilakukan seorang pemimpin dengan karyawan dalam proses kegiatan bekerja pada sebuah perusahaan dalam bentuk instruksi kerja. Setiap pembahasan mengenai sistem menyangkut interdependensi. Interdependensi menunjukkan bahwa terdapat suatu kesaling bergantung di antara komponen-komponen atau satuan-satuan suatu sistem. Suatu perubahan pada komponen membawa perubahan pada setiap komponen lainnya. Pemahaman atas konsep interdependensi merupakan bagian yang integral dari pendefinisian sistem dan teori sistem.

“Nonsumativitas. Nonsumativitas menunjukkan bahwa suatu sistem tidak sekedar jumlah dari bagian-bagiannya. Ketika komponen-komponen tersebut saling berhubungan satu sama lain dalam suatu interdependensi, sistem tersebut memperoleh suatu identitas yang terpisah dari masing-masing komponen.

Unsur-unsur struktur, fungsi, dan evolusi. Struktur merujuk kepada hubungan antar komponen suatu sistem. Hubungan atasan-bawahan, misalnya dapat dibedakan berdasarkan status, suatu unsur struktur. Struktur mencerminkan keteraturan. Suatu birokrasi, misalnya adalah suatu sistem sangat terstruktur yang mencerminkan suatu derajat tinggi keteraturan. Fungsi, atau tindakan dan perilaku, merupakan sarana mendasar untuk mengidentifikasi orang-orang dalam suatu sistem sosial.

Keterbukaan. Organisasi adalah sistem sosial. Batas-batasnya dapat ditembus, yang memungkinkan organisasi berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga memperoleh energi dan informasi. Sistem terbuka ditandai dengan ekuifinalitas, yang berarti bahwa “Keadaan akhir yang sama dapat dicapai dengan dari kondisi-kondisi yang berbeda dan dengan cara-cara yang berbeda.

Hierarki. Suatu sistem mungkin merupakan sistem suprasistem bagi sistem-sistem lain di dalamnya, juga

merupakan suatu subsistem bagi suatu sistem yang lebih besar. Arus informasi yang melintasi batas-batas suatu sistem dapat mempengaruhi perilaku struktural fungsional sistem tersebut”. (R. Wayne Pace Don F. Faules, Editor Deddy Mulyana, 2006 : 65)

Sebagai suatu sistem, organisasi yang terdiri dari berbagai bagian komponen yang mana antara satu dengan yang lain saling berhubungan dan bergantung dibutuhkan adanya suatu komunikasi yang efektif. Melalui komunikasi antarpribadi pimpinan dan bawahan akan diperoleh keterbukaan mengenai tugas dan fungsi di antara para anggota organisasi atau perusahaan.

Teori Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Perspektif Humanistik

Komunikasi antar pribadi sebagai bentuk perilaku dapat berubah dari sangat efektif menjadi sangat tidak efektif, dan pada suatu saat komunikasi bisa lebih buruk dan pada saat lain bisa lebih baik. “Hubungan kegiatan komunikasi antar pribadi dari perspektif humanistik, perspektif ini menekankan keterbukaan, dukungan, empati, perilaku suportif dan kesamaan. Pada umumnya sifat-sifat ini akan membantu interaksi menjadi lebih berarti, jujur dan memuaskan. Pendekatan ini berasal dari psikologi humanistik.” (Sasa Djuarsa Sendjaja, dkk, 1999 : 123.)

Lima karakteristik komunikasi antarpribadi yang tercakup dalam perspektif humanistik :

Keterbukaan (Openess)

Mengacu kepada kemampuan kita untuk membuka diri (untuk mengungkapkan informasi tentang diri kita yang biasanya selama ini kita tutupi) dan Mengacu kepada kemampuan kita untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang kita terima.

Dukungan (Supportiveness)

Dukungan adalah sebuah suasana yang lebih bersifat deskriptif daripada mengevaluasi yang mengarah pada sebuah dukungan. Ketika kita merasa komunikasi sebagai sebuah permintaan atas informasi atau penggambaran atas sebuah kejadian, kita biasanya tidak merasakannya sebagai sebuah ancaman.

Rasa Positif (Positiveness)

Rasa positif dapat kita komunikasikan dalam komunikasi antarpribadi yaitu dengan:

Memperlihatkan perilaku positif

Perilaku positif dalam komunikasi antarpribadi

mengacu kepada hal yang positif dari satu orang kepada yang lain dan kepada situasi komunikasi secara umum. Perasaan negatif biasanya membuat komunikasi lebih sulit dan akhirnya dapat memperbesar masalah.

Memuji orang yang berinteraksi dengan anda

Bila anda memuji seseorang, maka anda mengakuinya sebagai seseorang, sebagai manusia yang penting.

Kesamaan (Equality)

Kesamaan adalah karakteristik yang khas dalam berbagai situasi, yang mungkin saja terdapat beberapa ketidaksamaan. Seseorang bisa lebih pandai dari yang lain, lebih kaya, lebih tampan, dan sebagainya. Tidak ada dua orang atau lebih yang benar-benar sama dalam berbagai aspek.” (Joseph A. Devito, 1990 : 75)

Meskipun terdapat ketidaksamaan, komunikasi antarpribadi biasanya dianggap lebih efektif ketika berada dalam kesamaan. Dalam hubungan antar pribadi, dengan ciri kesamaan, ketidaksetujuan dan konflik dipandang sebagai usaha yang tidak dapat di elakkan untuk memahami daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan orang lain. Kesamaan tidak mengharuskan agar kita menerima dan menyetujui semua perilaku orang lain. Komunikasi antarpribadi yang dilakukan oleh pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan. Melalui komunikasi antarpribadi pimpinan dapat mempengaruhi karyawan dalam hal kinerja dan juga perilakunya, pimpinan dapat menciptakan kondisi bekerja yang efektif. Kondisi bekerja yang efektif akan dapat terwujud dengan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu penting bagi pimpinan dan karyawan dalam berkomunikasi untuk adanya saling keterbukaan, menaruh simpati, saling mendukung, perasaan positif dan adanya kesamaan di dalam proses belajar mengajar.

Apabila pimpinan dan karyawan di Rep. Insula dapat menjalankan elemen-elemen komunikasi antarpribadi yang efektif tersebut dapat diharapkan adanya motivasi bekerja dari karyawan. Namun komunikasi antarpribadi yang efektif tidak sepenuhnya dapat memotivasi kerja karyawan, karena memotivasi kerja karyawan sendiri masih dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivator berkaitan dengan kepuasan kerja namun tidak dengan ketidakpuasan kerja. Faktor kesehatan berkaitan dengan ketidakpuasan kerja namun tidak dengan kepuasan kerja. Jadi untuk memelihara atau tetap memiliki karyawan dengan motivasi yang baik, pemimpin Rep. Insula harus memusatkan perhatian

pad faktor-faktor kesehatan; namun, untuk membuat karyawan bekerja lebih keras, pemimpin Rep. Insula harus memusatkan perhatian pada motivator. Rep. Insula harus menyesuaikan pekerjaan itu sendiri untuk memotivasi karyawan dan menyesuaikan faktor lingkungan untuk menghindari ketidakpuasan.

Motivasi bekerja merupakan sesuatu hal yang penting yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan belajar termasuk dalam motivasi intrinsik karyawan adalah perasaan menyenangkan materi pekerjaan dan kebutuhannya terhadap materi pekerjaan tersebut misalnya untuk kehidupan masa depan karyawan yang bersangkutan.

Motivasi ekstrinsik adalah hal dan keadaan yang datang dari luar individu karyawan yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan bekerja, pujian dan hadiah, peraturan atau tata tertib perusahaan, suri teladan pimpinan dan seterusnya merupakan contoh-contoh konkrit motivasi ekstrinsik yang dapat menolong karyawan untuk bekerja, kekurangan atau ketiadaan motivasi, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal, akan menyebabkan kurang bersemangatnya karyawan dalam melakukan proses bekerja di kantor atau perusahaan.

Hipotesis

Hipotesis menurut Koentjara Ningrat adalah : pernyataan tentang adanya suatu hubungan di antara variabel yang digunakan sifatnya adalah sementara dan hasil itu berarti bahwa suatu hipotesis adalah yang memberikan arah pada penelitian dan membatasi variabel-variabel yang digunakan.

Hipotesis adalah jawaban sementara, artinya dapat benar dan dapat pula salah. Jika terbukti benar yang harus diterima yaitu H_a tetapi jika salah, yang harus ditolak yaitu H_o . Dan hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi, paling tidak harus memuat dua variabel. Tujuan penyusunan hipotesis yaitu selain untuk member arah penelitian juga untuk membatasi variabel yang digunakan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis rumusan masalah penelitian, bukan jawaban empiris.

Hipotesis penelitian :Terdapat hubungan positif antara pimpinan dan bawahan dengan motivasi kerja

karyawan pada divisi pemasaran Republik Insula.

Hipotesis Statistik :

$H_0: r_{xy}=0$: Tidak terdapat hubungan atas kegiatan Komunikasi Antarpribadi antara pimpinan dan bawahan dengan motivasi kerja karyawan pada Divisi Pemasaran Republik Insula.

$H_a: r_{xy}>0$: Terdapat hubungan atas kegiatan Komunikasi Interpersonal antara pimpinan dan bawahan dengan motivasi kerja karyawan pada Divisi Pemasaran Republik Insula.

Penelitian ini akan mencoba menjelaskan hubungan-hubungan yang terdapat dalam variabel yang akan diteliti. Yang dimaksud dengan variabel dalam penelitian ini adalah “Segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan atau penelitian termasuk di dalamnya faktor-faktor yang berpengaruh dan terpengaruh dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.” (Sumadi Suryabrata, 1985 : 79.)

Gambaran tentang variabel yang diteliti sebagai berikut :

Variabel Bebas

Variabel bebas adalah “Merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).” (Sugiyono, 2001 : 20). Dalam hal ini yang menyebabkan timbulnya variabel dependent adalah komunikasi antarpribadi atau interpersonal pemimpin dengan karyawan. Konsep yang dapat dikembangkan dari teori yang mendukung variabel komunikasi antarpribadi atau interpersonal pemimpin dengan karyawan adalah :

Keterbukaan (Openess)

Keterbukaan mengacu pada setidaknya pada tiga aspek dari komunikasi antarpribadi atau interpersonal, yaitu mengacu kepada kemampuan kita untuk membuka diri dan mengacu kepada kemampuan kita untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang kita terima serta mengacu kepada perasaan dan pikiran yang kita miliki.

Empati (Empathy)

Mungkin kualitas komunikasi yang paling sulit untuk dicapai adalah kemampuan kita untuk bersimpati terhadap orang lain. Bersimpati terhadap seseorang artinya bahwa kita merasakan apa yang dirasakan orang lain, mencoba mengalami apa yang dialami orang lain dari sudut pandang orang tersebut tanpa menghilangkan identitas kita sendiri.

Dukungan (Supportiveness)

Dukungan adalah sebuah suasana yang lebih bersifat deskriptif daripada mengevaluasi yang mengarah pada sebuah dukungan. Ketika kita merasa komunikasi sebagai sebuah permintaan atas informasi atau penggambaran atas sebuah kejadian, kita biasanya tidak merasakannya sebagai sebuah ancaman. Kita tidak merasa tertantang dan tidak merasa perlu untuk membela diri. Bagaimanapun juga komunikasi yang sifatnya menghakimi atau mengevaluasi biasanya membuat kita menjadi lebih defensif, menarik diri membangun semacam penghalang antara kita dan evaluator.

Rasa Positif (Positiveness)

Rasa positif dapat kita komunikasikan dalam komunikasi antarpribadi dengan:

Memperlihatkan perilaku positif, Perilaku positif dalam komunikasi antarpribadi

Mengacu kepada hal yang positif dari satu orang kepada yang lain dan kepada situasi komunikasi secara umum. Perasaan negatif biasanya membuat komunikasi lebih sulit dan akhirnya dapat memperbesar masalah.

Memuji orang yang berinteraksi dengan anda, Bila anda memuji seseorang, maka anda

Mengakuinya sebagai seseorang, sebagai manusia yang penting.

Kesamaan (Equality)

Kesamaan adalah karakteristik yang khas dalam berbagai situasi, yang mungkin saja terdapat beberapa ketidaksamaan. Seseorang bisa lebih pandai dari yang lain, lebih kaya, lebih tampan, dan sebagainya. Tidak ada dua orang atau lebih yang sama dalam berbagai aspek.” (Joseph A. Devito, 1990, hal. 75)

Variabel Terikat

Variabel terikat adalah “merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” (Siagian S.P, hal. 21).. Dalam hal ini yang efek dari variabel independent adalah motivasi berprestasi kerja karyawan. Konsep yang dapat dikembangkan dari teori yang mendukung variabel motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdiri dari;

Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut motivator. Ini meliputi; prestasi,

penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi.

Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja disebut faktor pemeliharaan (maintenance) atau kesehatan (hygiene), dan meliputi: gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antarpribadi atau interpersonal dengan rekan kerja, serta hubungan dengan atasan di tempat kerja.

Variabel Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan (X)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh perhitungan bahwa dari 17 butir Pertanyaan, seluruh butir pertanyaan terbukti valid, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan dari perhitungan. Perhitungan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau (r_{hitung} antara 0.. s/d 0, ... > 0, ...). Perhitungan validitas dengan menggunakan SPSS.

Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh perhitungan bahwa dari 13 butir pertanyaan, seluruh butir pertanyaan terbukti valid, sehingga tidak ada butir pertanyaan yang dikeluarkan.. Perhitungan validitas dengan menggunakan SPSS

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang gunakan yaitu metode penelitian survey. "Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok". (Masri Singarimbun, 1995 : 3). Pada umumnya unit analisa dalam penelitian survey adalah individu. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana memiliki data-data yang relevan akan dihubungkan sehingga akan diketahui apakah berpengaruh dan seberapa besar pengaruhnya antara kedua variabel tersebut.

Penelitian dilakukan pada Rep. Insula Divisi Pemasaran yang terletak di Jl. Cipete Raya No.78 Kebayoran Baru Jakarta Selatan 12270. dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik simple random sampling". cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi

itu." (Djalaludin Rakhmat, 2001 : 59)

Berdasarkan rumus Taro Yamane yang digunakan untuk mencari jumlah sample dan dengan "selang presisi 5%" (Djalaludin Rakhmat, 1993 : 172) dengan populasi lebih kurang 38 orang, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut ;

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi (5% = 0,05)

$$n = \frac{42}{\frac{42 \cdot (0,05)^2 + 1}{42}}$$

$$n = \frac{42 \cdot (0,0025) + 1}{42}$$

$$n = \frac{1,105}{1,105} = 38,009$$

Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian atau alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data dan mengukur apakah terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data pada objek yang diteliti dalam suatu gejala sosial. (Sugiyono, 2007 : 348). Uji ini dilakukan dengan mengukur tiap-tiap skor total dari masing-masing pernyataan, untuk mengetahui apakah ada hubungan komunikasi antarpribadi antara pimpinan dan bawahan dengan motivasi kerja karyawan pada divisi pemasaran Republik Insula. Pengujian ini menggunakan SPSS 17.0 for windows. Secara umum, uji validitas dengan responden (n) = 30, maka akan didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,300.

Setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif. Penelitian ini akan menggunakan tahap pengujian dengan Rumus Korelasi Product Moment untuk mencari atau mengetahui koefisien korelasi yang ada sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_x = Koefisien korelasi

n = jumlah subyek

X = Skor tiap 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 dari skor total” (Jonathan Sarwono, 2000 : 49)

Teknik analisis data menggunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science) untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yang berdasarkan uji korelasi Pearson.

Sejarah dan Perjalanan Singkat Republik Insula

Republik Insula adalah suatu usaha bersama yang berdiri pada tahun 2008, pertama kali dijalankan oleh Raya Aryo dan Adityayoga. Kemudian pada tahun 2009 Samuel Sahat dan Pandu Widhi bergabung. Usaha ini pertama dijalankan tahun 2008 via online selling dan system reseller hingga sekarang, yang kemudian mengembangkan usahanya dengan membuka display produk dan bekerjasama dengan pihak ketiga(Provotoko, Alun-alun departemen store dan Blitz Megaplex) menggunakan sistem konsinyasi. Rep. Insula bergerak dalam bidang retail (pakaian/tshirt/kaos dewasa-anak) dan merchandise bertema tentang Indonesia.

Republik Insula juga mensupport gerakan Hiduplah Indonesia Raya yaitu suatu gerakan independen yang mengkampanyekan cinta Indonesia dengan berbagai cara yang antara lain : trip jalan-jalan seputar daerah Indonesia, bekerjasama dengan komunitas cinta Indonesia lainnya. Rep. Insula berusaha selalu mencoba membantu mempromosikan tentang Indahnya Negara kepulauan Indonesia yang memiliki ragam budaya dan seni , sehingga membuat masyarakat Indonesia senantiasa selalu mencintai Negeranya dan mencintai produk negeri sendiri. Misi dan Visi Rep. Insula

antara lain adalah agar para konsumen bisa mencintai Indonesia dengan cara menggunakan produk-produk buatan asli Indonesia yang kreatif hasil produksi negeri sendiri.

Data yang diperoleh dikelompokkan / diklasifikasi ke dalam table tunggal dengan maksud menyederhanakan data-data yang telah terkumpul di lapangan menjadi suatu bentuk yang lebih mudah di baca dan dipahami. Data tersebut kemudian dianalisis secara kuantitatif, yaitu analisis data berdasarkan statistik yang dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembahasan ini dimulai dengan mengklasifikasikan hasil kuesioner yang telah disebarkan 38 responden ($n = 38$) ke dalam satuan Frekuensi (F) dan presentase yang dimasukkan ke dalam table.

Untuk lebih jelasnya maka tabulasi dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan. Lihat tabel 1 sampai dengan tabel 6.

Dari hasil analisis tabel 1 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan dapat selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan bawahannya.

Dari hasil analisis tabel 2 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mau menerima pendapat, pikiran dan gagasan dari bawahannya.

Dari hasil analisis tabel 3 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan Republik Insula selalu memberikan semangat dalam hal pekerjaan.

Dari hasil analisis tabel 4 berarti sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan Republik Insula memang memberikan pujian atau penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaan.

Tabel 1 Pimpinan selalu terbuka dalam komunikasi. $n = 38$

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	7	35	18,4
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	6	18	15,8
Tidak setuju	2	3	6	7,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	147	100
Mean		3,87		

Sumber: Kuisisioner no 3 (pernyataan kuisisioner)

Tabel 2 Pimpinan mau menerima pendapat, pikiran dan gagasan dari bawahan. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	5	25	13,2
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	8	24	21,1
Tidak setuju	2	3	6	7,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	143	100
mean		3,76		

Sumber: Kuisioner no 4 (pernyataan kuisioner)

Tabel 3 Pimpinan selalu memberikan semangat dalam hal pekerjaan. n + 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	13	65	34,2
Setuju	4	19	76	50,0
Ragu-ragu	3	3	9	7,9
Tidak setuju	2	3	6	7,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	156	100
mean		4.11		

Sumber: Kuisioner no 10 (pernyataan kuisioner)

Tabel 4 Pimpinan memberikan pujian atau penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaan. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	4	20	10,5
Setuju	4	19	76	50,0
Ragu-ragu	3	10	30	26,3
Tidak setuju	2	5	10	13,2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	136	100
Mean		3,58		

Sumber: Kuisioner no 15 (pernyataan kuisioner)

Tabel 5 Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	3	15	7,9
Setuju	4	18	72	47,4
Ragu-ragu	3	11	33	28,9
Tidak setuju	2	6	12	15,8
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	132	100
Mean		3,47		

Sumber: Kuisioner no 16 (pernyataan kuisioner)

Tabel 6
Mean skor variabel X (komunikasi antarpribadi)

NO.	<i>Komunikasi Antarpribadi</i>	<i>Skor</i>
1	Pimpinan selalu terbuka dalam komunikasi	147
2	Pimpinan mau menerima pendapat, pikiran, dan gagasan dari bawahan	143
3	Pimpinan dan bawahan dapat saling berinteraksi dengan jujur	149
4	Pimpinan dan bawahan merasa dekat	133
5	Pimpinan ikut memberikan perhatian ketika bawahan mendapatkan musibah di dalam keluarga	144
6	Pimpinan ikut membantu bawahan bila ada permasalahan dalam hal pekerjaan	136
7	Pimpinan bersikap empati ketika ada karyawan yang sakit parah dan menjenguk bersama karyawan lainnya	142
8	Pimpinan selalu memberikan semangat dalam hal pekerjaan	156
9	Pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap gagasan bawahan yang diterapkan seputar pekerjaan	146
10	Dukungan dari pimpinan membuat karyawan ingin berprestasi kerja	144
11	Pimpinan selalu berpikiran positif dalam hal pekerjaan	146
12	Pimpinan berpikiran positif terhadap bawahan	148
13	Pimpinan memberikan pujian atau penghargaan terhadap keberhasilan pekerjaan	136
14	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil	132
15	Pimpinan memberikan penghargaan dalam hal bekerja	156
16	Pimpinan menyetarakan cara berkomunikasi dengan bawahan saat terjadi kegiatan di luar kantor	146
17	Dalam rangka mengatasi masalah, pimpinan suka melakukan kegiatan diskusi diluar kantor agar dapat berdiskusi lebih akrab	133
SKOR total		2437

Tabel 7 Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berprestasi. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	12	60	31,6
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	2	4	5,3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	158	100
Mean		4,16		

Sumber: Kuisioner no 20 (pernyataan kuisioner)

Dari hasil analisis tabel 5 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan Republik Insula memberikan penghargaan kepada karyawannya yang berhasil.

Variabel Terikat (Y) Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran. Lihat tabel 7 sampai dengan tabel 10.

Dari hasil analisis tabel 7 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan Republik Insula memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berprestasi.

Dari hasil analisis tabel 8 berarti sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dengan bekerja di Republik Insula ini bawahan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki

Dari hasil analisis tabel 9 berarti sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu bahwa pimpinan Republik Insula memberikan upah tambahan atau bonus bila bawahan bekerja dengan baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini diberlakukan terhadap dua variable yaitu variable X “Hubungan Komunikasi

Antarpribadi dan Variabel Y ‘motivasi kerja karyawan pada divisi pemasaran Republik Insula’. Untuk memperoleh data kedua variable dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel.

Analisi Korelasi

Untuk keperluan analisis kedua variable menggunakan teknik Pearson Correlation Product Moment dan untuk mempermudah perhitungannya digunakan alata bantu program SPSS (Stastitical Package for Social Science). Hasil dari perhitungan yang digunakan dapat dilihat dibawah ini.

Rumus Pearson Correlation Product Moment :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Tabel 8 Dengan bekerja di Republik Insula ini bawahan mempunyai kesempatan mengembangkan potensi yang mereka miliki. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	12	60	31,6
Setuju	4	22	88	57,9
Ragu-ragu	3	2	6	5,3
Tidak setuju	2	2	4	5,3
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	158	100
Mean		4,16		

Sumber: Kuisisioner no 27 (pernyataan kuisisioner)

Tabel 9 Pimpinan memberikan upah tambahan atau bonus bila bawahan bekerja dengan baik. n = 38

Kategori Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	Persen
Sangat setuju	5	2	10	5,3
Setuju	4	12	48	31,6
Ragu-ragu	3	17	51	44,7
Tidak setuju	2	7	14	18,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Total		38	123	100
Mean		3,24		

Sumber: Kuisisioner no 28 (pernyataan kuisisioner)

Tabel 10. Total skor variabel Y (motivasi kerja karyawan republik insula)

No	Motivasi Kerja Karyawan	Skor
1	Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berprestasi	158
2	Dengan bekerja di Republik Insula ini bawahan mencapai prestasi yang di harapkan	136
3	Pimpinan menghargai atas pekerjaan yang telah bawahan lakukan	145
4	Pimpinan memberikan pujian atas hasil pekerjaan bawahan	147
5	Semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan merupakan pekerjaan penting, sehingga bawahan termotivasi untuk melaksanakan sebaik mungkin	156
6	Bawahan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	156
7	Bawahan mampu melaksakan tanggung jawab yang diberikan pimpinan	132
8	Dengan bekerja di Republik Insula ini bawahan mempunyai kesempatan mengembangkan potensi yang mereka miliki	158
9	Pimpinan memberikan upah tambahan atau bonus bila bawahan bekerja dengan baik	123
10	Karyawan merasa nyaman dengan situasi dan kondisi di tempat mereka bekerja	142
11	Kebijakan yang ditentukan oleh pimpinan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja	141
12	Dalam melakukan pekerjaan, para karyawan saling bekerjasama	149
13	Supervisi berjalan dengan baik	146
SKOR total		1889

Keterangan :

r : Koefisien yang dicari

 $\sum XY$: Jumlah nilai variable x dan y $\sum X$: Jumlah nilai variable x $\sum Y$: Jumlah nilai variable y X^2 : Kuadrat X Y^2 : Kuadrat Y

n : banyaknya responden

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{38.123110 - (2437)(1889)}{\sqrt{(38.159767 - (2437)^2) \cdot (38.95423 - (1889)^2)}} \\
 &= \frac{4678180 - 4603493}{\sqrt{(6071146 - 5938969) \cdot (3626074 - 3568321)}} \\
 &= \frac{74687}{\sqrt{132177.57753}} \\
 &= \frac{74687}{(363,56155) \cdot (240,31854)} \\
 &= \frac{74687}{87370,581} \\
 &= 0,85483007 \text{ dibulatkan menjadi } 0,855
 \end{aligned}$$

Hasil Analisis

Dari output didapat signifikansi sebesar 0,855. Karena signifikansi > 0,05 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula. Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara Komunikasi Antarpribadi dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula maka nilai korelasi yang diperoleh dari hasil analisis diinterpretasikan ke dalam table 12 interval koefisien korelasi.

Diperoleh nilai korelasi sebesar 0,855. Jika diinterpretasikan ke dalam table interval koefisien korelasi nilai 0,855 berada pada interval 0,80 – 1,000, berada pada tingkatan sangat kuat. Karena koefisien korelasinya bernilai positif, maka dapat ditentukan arah hubungannya adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik Komunikasi Antarpribadi yang digunakan maka akan semakin baik atau meningkatnya Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula.

Tindakan dalam komunikasi dapat berupa tindakan positif atau bahkan negatif. Tindakan-tindakan ini dapat menggambarkan secara jelas melalui motivasi-motivasi kerja karyawannya. Motivasi dipakai untuk

Tabel 12 Tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

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

menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari suatu kebutuhan, dan motif inilah yang mengakibatkan perilaku yang biasanya bertujuan pada pemenuhan kebutuhan tadi. Dalam hal ini yang harus diperhatikan adalah kesadaran mereka itu sendiri sehingga mereka dapat merasakan manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang ia lakukan dengan sendirinya akan mempunyai motivasi kerja.

Dalam perspektif kognitif, motivasi yang lebih signifikan bagi karyawan adalah motivasi intrinsik, karena lebih murni dan lenggang serta tidak bergantung pada dorongan atau pengaruh orang lain. Dorongan mencapai prestasi dan kesuksesan di masa depan. Umpamanya, memberi pengaruh lebih kuat dan relative lebih lenggang dibandingkan dengan dorongan hadiah atau dorongan keharusan dari atasan atau pimpinan.

Kesimpulan

Hubungan Komunikasi Antarpribadi antara Pimpinan dan Bawahan berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis rata-rata jawaban responden pada tabel tunggal yang menunjukkan indikator variabel X (Hubungan Komunikasi Antarpribadi antara Pimpinan dan Bawahan), termasuk dalam kategori sangat baik dengan total skor sebesar 2437.

Motivasi kerja karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula dalam klasifikasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa responden yang menunjukkan indikator variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan Republik Insula) termasuk dalam kategori sangat baik yaitu dengan total skor sebesar 1889.

Hubungan Komunikasi Antarpribadi pimpinan dan bawahan dengan Motivasi Kerja. Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula di dapat hasil klasifikasi yang positif, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang di dapatkan yaitu adanya intensitas yang sangat baik atau tinggi dari Hubungan Komunikasi Antarpribadi Antara Pimpinan dan Bawahan dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Pemasaran Republik Insula.

Saran – saran

Responden menyatakan setuju terhadap pernyataan “Pimpinan dan bawahan merasa dekat”, dari pernyataan ini solusi yang memungkinkan adalah pimpinan harus dapat lebih dekat dengan karyawan. Walaupun pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan tetapi sebagai seorang pimpinan juga harus bisa lebih mendekatkan diri kepada karyawannya agar lebih menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

Responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan “Pimpinan memberikan upah tambahan atau bonus bila bawahan bekerja dengan baik”, dari pernyataan ini solusi yang memungkinkan adalah pimpinan dapat memberikan upah tambahan atau bonus apabila karyawan bekerja dengan baik guna menunjang pekerjaan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Upah tambahan atau bonus diberikan oleh pimpinan dapat diartikan sebagai suatu hadiah yang diberikan kepada karyawan karena telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik, tepat waktu, dan mencapai target .

Hasil penelitian ini terbukti bahwa masih terdapat faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan, maka sangat perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan dan untuk menemukan adanya faktor-faktor lain diluar Komunikasi Antarpribadi Pimpinan dan Bawahan, yang lebih signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008
- Ensiklopedi Nasional Indonesia, Jilid 9, Cipta Adi Pustaka, Jakarta, 1990
- S. Djuarsa Sendjaya, dkk, Teori Komunikasi, Universitas Terbuka, Jakarta, 2007
- Soebagio Sastrodiningrat, Kapita Selekta Manajemen

- dan Kepemimpinan, IND–HIL– CO
Junto, UU Kepegawaian Tahun 1999 (UU No. 8 Tahun 1974 / tentang Pokok-Pokok Kepegawaian), bab I, hal. 3
Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2011
Onong Uchjana Effendy, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Rosdakarya, Bandung, 2007,
R. Wayne Pace dan Don F. Faules (Penerjemah: Deddy Mulyana), Op.cit, hal. 31
Jalaludin Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2005
Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
A. Dale Timpe, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Penerjemah Sofyan Cikmat, Gramedia, Jakarta, 1992
Jalaludin Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
Singgih Santoso dan Fandy Tciptono, Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, Media Elex Komputerindo, Jakarta, 2001