

Efektivitas Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XXX

Versa Sonya Stella Umbas, Nyoman Puspardarmaja

Prodi Ilmu Komunikasi

STIKOM, InterStudi

Jakarta, Indonesia

versaumbas@gmail.com, nyomanpd@gmail.com

Abstract—Every company has a vision and mission to succeed and be able to survive among its competitors, the efforts made by the company certainly require hard work in advancing the organization or company, because basically not all organizations run smoothly. Employees in a company have constraints on their respective duties and responsibilities both when working individually and in teamwork. So it is important to know that in an institution it is necessary to understand that interpersonal communication is the main thing that needs to be considered, because good communication is able to provide positive feedback to a person to increase employee motivation in the work environment in order to realize company goals and targets. This study aims to determine the effectiveness of interpersonal communication on the work motivation of PT. XXX. The results of this study are expected to be a reference in academics and practitioners in seeing the motivation of an employee in the aspect of interpersonal communication with colleagues. This research uses a descriptive quantitative method and positivism paradigm by collecting data online or online via Google Forms, this is the researcher's effort to obtain effective results in distributing questionnaires during the Covid-19 pandemic which is currently still ongoing. Research respondents were determined using the judgment sampling non probability technique on permanent employees from manager level to staff at PT.XXX with simple linear regression analysis technique. The results of this study state that the effectiveness of interpersonal communication has a significant effect on the work motivation of employees PT.XXX

Keywords—*Effectiveness Communication, Interpersonal Communication, Work Motivation*

Abstrak—Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk sukses dan mampu bertahan di antara para pesaingnya, upaya yang dilakukan perusahaan tentunya membutuhkan kerja keras dalam memajukan organisasi atau perusahaan tersebut, karena pada dasarnya tidak semua organisasi berjalan mulus. Setiap karyawan pada sebuah perusahaan memiliki kendala pada tugas dan tanggung jawab masing-masing baik saat bekerja secara individu maupun secara teamwork. Sehingga penting untuk diketahui bahwa dalam suatu instansi perlu memahami bahwa komunikasi interpersonal merupakan hal utama yang perlu diperhatikan, sebab sebuah komunikasi yang baik mampu memberikan feedback positif pada diri seseorang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam lingkungan kerja agar dapat merealisasikan tujuan dan target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja PT.XXX hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi pada bidang akademis maupun praktisi dalam melihat motivasi seorang

karyawan dalam aspek komunikasi interpersonal bersama rekan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif serta paradigma positivisme dengan pengumpulan data secara online atau daring melalui Google Forms, hal tersebut merupakan upaya peneliti demi mendapatkan hasil yang cukup efektif dalam penyebaran kuesioner pada masa pandemi Covid-19 yang saat ini masih berlangsung. Responden penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik judgment sampling nonprobability terhadap karyawan tetap dari level manager sampai staf pada PT.XXX dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT.XXX.

Kata Kunci—*Efektivitas Komunikasi, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Latar belakang setiap individu memiliki berbagai macam bentuk perbedaan yang dapat dilihat dari pengalaman, pemikiran, pendidikan, kebutuhan serta tujuan. Hal tersebut tentunya menjadi faktor utama yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia dalam berkomunikasi. Faktor tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap kenyamanan serta keharmonisan dari sebuah perusahaan terutama antara rekan kerja pada kestrukturannya yang terbentuk, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik, adalah komunikasi yang menciptakan sebuah feedback positif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik akan menimbulkan kesalahpahaman atau konflik antara seseorang dan/atau sesama rekan kerja (Kahani & Lestari, 2019).

Dalam ilmu komunikasi terdapat beragam jenis komunikasi yang difokuskan terhadap konteks serta tujuan dari komunikasi itu sendiri, seperti komunikasi interpersonal yang mencakup pertukaran informasi secara tatap muka dalam bentuk lisan maupun ekspresi yang dapat diukur melalui efektivitas antara komunikator dengan komunikan. Pada hakikatnya komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif untuk mempengaruhi perilaku, pemikiran, pendapat serta mengubah sikap pada diri seseorang (Effendy, 2003). Jika dihubungkan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Komunikasi interpersonal berkaitan dengan komunikasi

secara internal antar rekan kerja rapat klien, peninjauan terhadap kinerja dan visi serta misi dari perusahaan atau organisasi itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan (Kahani & Lestari, 2019) yang dikemukakan oleh Wadudu (2013) menjelaskan komunikasi interpersonal yang buruk antar rekan kerja berdampak pada motivasi kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal terutama saat bekerja secara workteam. Komunikasi yang tidak berjalan dengan signifikan antara rekan kerja memungkinkan terjadinya konflik seperti kestrukturannya yang tidak berjalan dengan baik, kerjasama yang tidak efektif serta memicu permasalahan dan dampak negatif lainnya sehingga menurunkan efektivitas karyawan dalam motivasi kerja.

PT Pembangunan Delta Mas yang bergerak di bidang property dan telah berdiri sejak tahun 1993 termasuk salah satu perusahaan yang sukses dan mampu bertahan di antara para pesaingnya. Upaya mencapai titik besar selama ini tentunya membutuhkan kerja keras dalam memajukan organisasi atau perusahaan tersebut, karena pada dasarnya tidak semua organisasi berjalan mulus. PT Pembangunan Delta Mas tentunya juga menghadapi masalah seperti keselarasan yang berbeda pada rekan kerja dari kestrukturannya yang terbentuk, sebab tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memiliki kendala pada tugas dan tanggung jawab masing-masing baik saat bekerja secara individu maupun secara workteam.

Hal ini sangat penting untuk diketahui bahwa dalam suatu instansi perlu memahami bahwa komunikasi interpersonal merupakan hal utama yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam lingkungan kerja agar dapat merealisasikan tujuan dan target perusahaan serta meningkatkan hubungan baik antar rekan kerja sehingga dapat mengembangkan inovasi, menghadapi tantangan serta dan permasalahan secara bersama tanpa adanya konflik yang ditimbulkan dari komunikasi antara rekan kerja.

Hal ini tentunya sangat menarik untuk dilihat lebih dalam dimana terdapat sebuah kesenjangan penyampaian komunikasi dari feedback yang dihasilkan, sehingga apa yang diharapkan oleh para karyawan tidak sesuai dengan pandangan masing-masing. dapat disimpulkan bahwa kesalahpahaman juga bisa muncul akibat dari komunikasi interpersonal yang kurang baik, tentu saja akan menimbulkan banyak persepsi dan akan memicu terjadinya perdebatan di area lingkungan kerja.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Efektivitas Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas. Sebab komunikasi interpersonal mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi yang akan membantu terjalinnya sebuah hubungan keharmonisan antar karyawan. Hal tersebut tentunya menciptakan hubungan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar efektivitas komunikasi interpersonal antara rekan

kerja pada kestrukturannya yang terbentuk

dari level manager sampai dengan staf dalam sudut pandang seperti keterbukaan diri, feedback (umpan balik) serta keselarasan hubungan ketika bekerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pembangunan Delta Mas.

Penelitian yang dilakukan (Kahani & Lestari, 2019) menjelaskan mengenai hubungan komunikasi interpersonal antara pimpinan dan pegawai sangat rendah disebabkan kurangnya komunikasi dan koordinasi. Penelitian tersebut juga mengungkapkan adanya motivasi kerja yang rendah disebabkan kurangnya kinerja pegawai dalam memotivasi dirinya ketika bekerja. Sehingga dapat disimpulkan jika komunikasi interpersonal merupakan hal yang mutlak dalam berkomunikasi demi membangun suasana dan hubungan antara rekan kerja yang relevan dalam lingkungan kerja, serta pentingnya motivasi pada diri pegawai untuk menciptakan hasil maksimal pada kinerja pegawai itu sendiri dalam mewujudkan visi dan misi pada perusahaan. Maka dari itu penelitian tersebut merupakan acuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hal yang relevan dalam komunikasi interpersonal terhadap motivasi karyawan di PT Pembangunan Delta Mas.

II. LANDASAN TEORI

A. Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal adalah cara menyampaikan informasi atau pesan pada seseorang atau kelompok yang diharapkan dapat memberikan pengaruh kepada seseorang dalam bentuk verbal atau nonverbal sehingga mendapatkan *feedback* atau interaksi antara komunikator dan komunikan (Barseli et al., 2019). Pada sebuah perusahaan maupun organisasi tertentu, efektivitas komunikasi interpersonal sangat berpengaruh untuk meningkatkan hubungan *chemistry dilingkungan kerja demi meningkatkan motivasi dalam diri karyawan. Sebab komunikasi yang baik tentunya menghasilkan efektivitas positif dari komunikan. Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan* dilakukan (Punyanunt-Carter & Arias, 2017). Sehingga dalam konteks ini efektivitas komunikasi interpersonal merupakan tingkat pencapaian seseorang atau kelompok dalam berkomunikasi yang menghasilkan *feedback positif dari komunikan*.

Dalam (Yulikhah et al., 2019) yang dikemukakan oleh Rubin, Martin, Bruning, & Powers (1993) menjelaskan efektivitas dari komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh kepercayaan diri tentang kemampuan yang didapatkan dari pemikiran atau pendapat orang lain, sehingga pada konteks komunikasi interpersonal antara rekan kerja sangat penting untuk menciptakan rasa percaya diri dalam diri karyawan, sehingga karyawan merasa tidak sungkan atau takut dalam mengambil keputusan atau pendapat ketika bekerja. Hal tersebut penting mengingat sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang relevan dalam segala bidang,

keterbatasan komunikasi merupakan faktor penghambat dalam membuka potensi dalam diri karyawan.

Efektivitas komunikasi interpersonal memiliki aspek positif yang dikemukakan (Devito, 1997) dalam penelitian yang dilakukan (Afianti *et al.*, 2012) untuk mengaitkan antara komunikasi interpersonal dengan terwujudnya persepsi yang sama sehingga komunikasi yang efektif apabila mendapatkan tanggapan dan respon karena melalui umpan balik bisa diketahui bahwa hasil komunikasi yang dilakukan akan efektif atau tidak yang diantaranya : 1) *Openness* (Keterbukaan). Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal memiliki pengaruh efektif seperti bertukar pikiran secara terbuka antara rekan kerja sehingga dapat menciptakan rasa peduli, jujur serta transparan dalam bekerja. 2) *Empathy* (Empati). Keberhasilan sebuah komunikasi memiliki nilai lebih seperti adanya sikap empati antara seseorang terhadap masalah atau konflik yang terjadi, sehingga dalam mewujudkan komunikasi interpersonal yang baik, tentunya hal tersebut sangat penting untuk menciptakan perhatian antara satu sama lain berdasarkan pandangan kedua belah pihak. 3) *Supportiveness* (Dukungan). Sifat empati dalam komunikasi tentunya memiliki dukungan pada pandangan seseorang dalam *feedback* yang dihasilkan pada permasalahan yang terbentuk, sehingga dukungan terhadap moral dalam berkomunikasi secara langsung menghasilkan interaksi secara terbuka ketika timbul permasalahan atau konflik-konflik yang terbentuk. 4.) *Positiveness and Equality*

(Sikap Positif dan Kesetaraan). Pandangan positif dalam komunikasi sangat penting karena memiliki hasil kesetaraan dalam berinteraksi, seperti tindakan yang dilakukan seseorang perlu diperhatikan tentang bagaimana penilaiannya sehingga menciptakan kesetaraan tanpa memandang dari sudut lain.

Efektivitas tentang bagaimana cara mengaitkan komunikasi interpersonal pada rekan kerja dalam paragraf sebelumnya, mengharuskan untuk mengetahui bagaimana cara mengenai komunikasi interpersonal itu sendiri, seperti penelitian yang telah dilakukan (Punyanunt-Carter & Arias, 2017) membahas cara mempelajari mengenai komunikasi interpersonal menjadi berbagai hal di antaranya : 1) *Such as self-disclosure* (Keterbukaan diri). Keterbukaan diri pada diri seseorang menjelaskan bagaimana cara membentuk serta mempertahankan hubungan dengan orang lain dengan cara berbagi informasi pribadi kepada orang lain sehingga menghasilkan hubungan komunikasi secara jujur dan transparan. 2) *Feedback* (Umpan balik) hasil dari komunikasi yang dilakukan tentunya menghasilkan umpan balik atau tanggapan terhadap reaksi komunikasi kepada komunikator hal tersebut sangat mempengaruhi sikap dari seseorang dalam berkomunikasi. 3) *Harmony* (Keserasian atau keselarasan) keserasian sangat penting dalam komunikasi interpersonal sebab menimbulkan kedekatan serta rasa percaya antara satu sama lain.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dua hal yang berbeda dalam

pengertian secara ilmiah. Dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan secara emosional tentang suatu realitas yang ingin diperoleh pada diri seseorang (Ritz *et al.*, 2020). Sehingga motivasi kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai ketika melakukan pekerjaan yang diiringi dengan dorongan serta keinginan yang timbul pada diri seseorang (Kahani & Lestari, 2019).

Keterkaitan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja tentunya berpengaruh pada diri seseorang. Hal tersebut karena sebuah komunikasi memiliki umpan balik berupa tanggapan positif maupun negatif dari apa yang diinginkan pada situasi yang sedang berlangsung, sehingga menciptakan tantangan maupun halangan pada rekan kerja, sehingga berpengaruh terhadap motivasi kinerja dari seseorang. Hasil penelitian mengenai motivasi kerja yang menjelaskan asosiasi antara halangan dan tantangan bekerja yang dilakukan (Vujčić *et al.*, 2016) menyimpulkan bahwa tantangan memiliki motivasi tertentu ketika bekerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif sekaligus berbeda. Dari hasil tersebut motivasi secara signifikan dapat dipengaruhi pada aspek berupa tantangan yang secara khusus memberikan dorongan lebih ketika menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Popoola & Fagbola, 2020) menyimpulkan bahwa *work-life balance* (Keseimbangan hidup dengan bekerja), motivasi kerja, dan harga diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi responden. Dalam hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep kompleks yang dapat merusak organisasi atau instansi tergantung bagaimana cara seseorang menyikapinya dalam segi motivasi kerja yang timbul dari diri orang tersebut. Sehingga motivasi kerja tidak lepas dari bagaimana seseorang memenuhi kebutuhan mereka, seperti teori yang dikemukakan A.H. Maslow (1943) dalam penelitian yang dilakukan (Kartika *et al.*, 2010) diantaranya : 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan fisik) merupakan kebutuhan dasar seseorang untuk hidup seperti makan, minum dan tempat tinggal. 2) *Safety and Security needs* (Keamanan dan keselamatan) merupakan kebutuhan meliputi keselamatan ketika melakukan aktivitas dalam bekerja. 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan sosial) kebutuhan bekerja yang didapatkan dari motivasi di lingkup kerja seperti teman, atasan maupun keluarga. 4) *Esteem or Status or Egoistic Needs* (Pengakuan atau penghargaan) kebutuhan seperti penghargaan atas apa yang telah dicapai atau ingin dicapai dalam bekerja merupakan kebutuhan dalam meningkatkan motivasi bekerja. 5) *Self actualization* (Peningkatan diri) kebutuhan ini merupakan motivasi dari setiap seseorang dalam mencapai posisi atau jenjang karir.

Terdapat unsur motivasi kerja yang dikemukakan dalam karya (Jennifer M. George, 2012) antar lain : 1) *Direction of behavior* (Arah Perilaku). Berkaitan terhadap perilaku seseorang mengenai pencapaian dalam diri karyawan terhadap tujuan perusahaan serta mengikuti peraturan yang sudah dibentuk. 2) *Level of effort* (Tingkat Usaha) unsur motivasi kerja dapat diukur dengan cara

bagaimana keseriusan karyawan ketika bekerja, keseriusan karyawan dalam bekerja merupakan tolak ukur bagaimana karyawan memotivasi diri mereka sendiri ketika bekerja. 3) *Level of persistence* (Tingkat kegigihan) unsur yang terdapat mengenai tingkat kegigihan dapat dilihat bagaimana karyawan menghadapi masalah atau rintangan dalam bekerja, cara karyawan menghadapi masalah tersebut tentunya diperlukan motivasi tertentu ketika bekerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari hasil tinjauan literatur serta kerangka pemikiran, terbentuklah hipotesis yang diajukan sebagaimana berikut :

H_0 : Efektivitas Komunikasi Interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas.

H_1 : Efektivitas Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu sebuah penelitian bersifat sistematis, terstruktur yang menghasilkan rangian data dengan teknik analisis berupa statistik yang diskripsikan (Darmawan & Abdurrahman, 2020). Paradigma yang digunakan dalam penelitian menggunakan paradigma positivisme yang memiliki arti kebenaran sebuah penelitian mampu diperoleh dari fenomena tunggal yang diukur menggunakan instrumen yang reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa skala pengukuran likert dengan ketentuan lima indikator alternatif yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 Skor. Tidak Setuju (TS) = 2 Skor. Ragu-Ragu (RR) = 3 Skor. Setuju (S) = 4 Skor. Sangat Setuju (SS) = 5 Skor. Pemberian skor indikator berguna untuk membantu peneliti dalam mengidentifikasi hasil kuesioner yang telah dihasilkan responden pada saat pengolahan data.

Dalam menentukan sampel menggunakan Teknik *Judgment Sampling Nonprobability*. Menurut sugiyono dalam penelitian (Kartika et al., 2010) teknik *judgment sampling nonprobability* merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan cara mempertimbangkan terlebih dahulu populasi yang akan diteliti dari beberapa aspek yang relevan pada penelitian yang akan dibahas atau

diteliti.

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin terhadap 103 karyawan tetap dari level manager sampai dengan staf pada PT Pembangunan Delta Mas (Tommy HRD Supervisor 27 November 2020 10.30 WIB) dengan ketentuan margin error sebesar 5% atau 0,05 dengan penentuan hasil seperti keterangan berikut :

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

$$n = \frac{103}{1 + (103 \times 0,05 \times 0,05)} = 82$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = Margin of error

Responden akan diberikan sebuah kuesioner dengan menggunakan Google Forms secara *online* atau *daring*, hal tersebut merupakan upaya peneliti demi mendapatkan hasil yang cukup efektif dalam penyebaran kuesioner pada masa pandemi Covid-19 yang saat ini masih berlangsung. Responden diminta mengevaluasi mengenai efektivitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja menggunakan kuesioner dengan ketentuan indikator pernyataan yang telah disusun pada operasionalisasi variabel.

TABEL 1. OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator
Efektivitas Komunikasi Interpersonal (Punyanunt-Carter & Arias, 2017)	<i>Such as self-disclosure</i> (Keterbukaan diri)	1. Berbagi informasi 2. Keterbukaan pada masalah 3. Mengemukakan pendapat
	<i>Feedback</i> (Umpan balik)	1. Menerima masukan 2. Menjadi pendengar yang baik
	<i>Harmony</i> (Keserasian atau keselarasan)	1. Menunjukkan rasa simpati 2. Memahami kedudukan 3. Menciptakan keakraban
Motivasi Kerja (Jennifer M. George, 2012)	<i>Direction of behavior</i> (Arah Perilaku)	1. Semangat dalam bekerja 2. Menaati aturan
	<i>Level of effort</i> (Tingkat Usaha)	1. Keseriusan bekerja 2. Dapat bekerja sama tim maupun sendiri
	<i>Level of persistence</i> (Tingkat kegigihan)	1. Komitmen 2. Menghadapi masalah

Teknik pengolahan data berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk melihat nilai valid pada alat ukur dari pernyataan pada kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas berfungsi untuk melihat nilai valid tingkat kepercayaan dari item pernyataan dari kuesioner (Nilda & Herianto, 2020).

Uji validitas dapat dikatakan valid dengan melihat nilai KMO MSA pada *Software* SPSS 25 di atas 0,5 serta uji validitas antara variabel dengan ketentuan nilai Sig. uji *Bartlett's* di atas 0,5. Sedangkan uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* pada *Software* SPSS 25 di atas 0,60 (Malhotra & Birks, 2015)

Selanjutnya akan dilakukan teknik analisis data menggunakan *Software* SPSS 25 untuk mengetahui hasil dari hipotesis yang diajukan antara variabel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana, teknik tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan berupa sebab akibat pada variabel independen terhadap variabel dependen pada sebuah penelitian. Pada penelitian ini komunikasi interpersonal merupakan variabel independen (X) dan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal dalam melihat hasil dari penelitian ini adalah uji validitas pada alat ukur dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan Uji *Bartlett's test* untuk melihat korelasi yang signifikan antara alat ukur dari pernyataan dari variabel yang terdapat pada kuesioner. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

TABEL 1. Uji VALIDITAS

KMO and bartlett's test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	550.860
	d	190
	Sig.	.000

Hasil dari output uji validitas di atas menunjukkan hasil KMO MSA sebesar 0,817 dapat disimpulkan alat ukur dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid, sebab nilai KMO MSA lebih besar dari asumsi syarat valid di atas 0,5 (0,817 > 0,5).

Dari tabel uji validitas terdapat *Bartlett's Test* dengan perolehan nilai Sig. sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan, jika nilai Sig. uji *Bartlett's Test* lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,5) maka terdapat korelasi signifikan antara variabel yang diteliti pada alat ukur dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner (Malhotra & Birks, 2015).

Langkah selanjutnya dalam menguji hasil data yaitu hasil uji reliabilitas dengan keterangan sebagaimana tabel di

bawah :

TABEL 2. Uji RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X	0.372	11
Y	0.752	9

Dapat diketahui dari hasil uji reliabilitas di atas terdapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,372 pada variabel X (Komunikasi Interpersonal) dan *Cronbach's Alpha* pada variabel Y (Motivasi Kerja) sebesar 0,752 ketentuan hasil yang didapatkan dari uji reliabilitas kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepercayaan dari *item* pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai di atas 0,60 sebagai asumsi pengambilan keputusan pada uji reliabilitas.

Selanjutnya akan dilakukan uji analisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana uji F untuk memprediksi kelayakan partisipasi atau pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut :

TABEL 3. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	264.408	1	264.408	64.432	.000 ^b
Residual	338.811	80	4.235		
Total	603.220	81			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
 b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal (X)

Hasil pada tabel 3 di atas memperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 64.432 serta nilai Sig. sebesar 0,000 dengan ketentuan jika nilai Sig. lebih rendah dari 0,05 maka variabel X berpartisipasi atau berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan kata lain efektivitas komunikasi interpersonal dapat memprediksi pengaruh motivasi kerja karyawan PT. Pembangunan Delta Mas karena memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Langkah analisis selanjutnya adalah mengetahui hasil dari hipotesis yang diajukan, dengan analisis regresi linier sederhana uji t. Dengan asumsi jika nilai Sig. lebih kecil atau rendah dari 0,05 serta t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat dinyatakan reliabel atau valid. Berikut merupakan hasil *output* uji t dalam penelitian :

TABEL 4. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.748	3.949		0.949	0.346
Variabel X	0.759	0.096	0.662	7.901	0.000

Dari hasil *output* uji t pada tabel di atas terdapat nilai Sig. pada variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} 7,901$ ($7,901 > 1,990$ t_{tabel}) maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga Efektivitas Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas. Pada hasil tabel uji t juga memperoleh hasil persamaan regresi nilai constant (a) sebesar 3,748 dan nilai koefisien regresi (b) pada variabel X (Komunikasi interpersonal) sebesar 0,759 sehingga komunikasi interpersonal (X) dengan variabel motivasi kerja (Y) memiliki hubungan secara parsial dengan ketentuan dan hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,748 + 0,759X$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi konstan sebesar 3,748 dapat disimpulkan jika tidak ada perubahan baik dari sisi peningkatan atau penurunan pada komunikasi interpersonal (Faktor pada variabel tidak diubah) maka nilai motivasi kerja karyawan PT. Pembangunan Delta Mas sebesar 3,748. Sedangkan nilai koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,759 menunjukkan bahwa, ketika terdapat peningkatan komunikasi interpersonal sebesar 1% (Jika terdapat faktor lain yang berpengaruh positif pada variabel komunikasi interpersonal diluar penelitian) maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,759.

Pada analisis regresi linier sederhana terdapat hasil uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar persentase dari hasil analisis yang dilakukan seperti keterangan pada tabel di bawah :

TABEL 5. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	0.438	0.431	2.05795

Dapat diketahui dari hasil tabel diatas terdapat nilai *R Square* sebesar 0,438 sehingga Komunikasi Interpersonal secara signifikan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas sebesar 0,438 dan jika dibulatkan menjadi 44% dan sisanya sebesar 56% ($100\% - 44 = 56\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian.

A. Efektivitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

Efektivitas komunikasi interpersonal memiliki pengaruh pada *feedback* atau umpan balik seseorang saat berkomunikasi seperti keterbukaan dengan rekan kerja, mendengarkan pendapat rekan kerja serta berprasangka baik kepada rekan kerja. Hasil dari efektivitas komunikasi interpersonal dalam memprediksi pengaruh motivasi kerja karyawan pada penelitian ini menunjukkan nilai Sig. $0,000 <$

$0,05$ pada hasil uji F, sehingga efektivitas komunikasi interpersonal mampu memprediksi pengaruh motivasi kerja pada karyawan PT. Pembangunan Delta Mas.

Efektifitas yang dihasilkan dalam Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas. Hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis dan hasil persamaan regresi dalam penelitian ini. Uji hipotesis yang dilakukan berupa *output* uji t dari nilai Sig. pada variabel komunikasi interpersonal (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 7,901 > 1,990$ t_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak maka Efektivitas Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas.

Hasil signifikan dari analisis uji t tersebut dipengaruhi secara signifikan pada tahap pengolahan data dengan dimensi *Such as self-disclosure* (Keterbukaan diri) sebagai pengaruh tertinggi dan *Feedback* (Umpan balik) sebagai pengaruh terendah pada variabel X (Komunikasi Interpersonal). Serta *Level of persistence* (Tingkat kegigihan) sebagai pengaruh tertinggi dan *Level of effort* (Tingkat Usaha) sebagai pengaruh terendah pada dimensi variabel Y (Motivasi Kerja).

Dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data dari dimensi indikator penelitian bahwa *Such as self-disclosure* (Keterbukaan diri) sebagai yang tertinggi pada variabel komunikasi interpersonal dikarenakan terdapat *feedback* positif yang dihasilkan dari komunikasi interpersonal antar rekan kerja seperti keterbukaan dalam berkomunikasi antara rekan kerja serta mengeluarkan pendapat ketika diskusi. Hasil tersebut sangat sesuai dengan hasil hipotesis yang diterima, sebab keterbukaan pada diri seseorang saat berkomunikasi merupakan hal yang sangat positif pada ruang lingkup sebuah perusahaan. Sedangkan rendahnya dimensi *Feedback* (Umpan balik) karena terdapat perbedaan umpan balik komunikasi seperti menerima kritikan dan memberikan kritik diluar diskusi atau rapat, perbedaan tersebut dikarena pada setiap orang memiliki sudut pandang dan cara yang berbeda dalam menerima serta mengemukakan pendapat, hal tersebut tidak dapat dipungkiri dalam sebuah perusahaan sebab seorang karyawan memiliki kendala pada tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga memiliki pembelaan dari *feedback* (Umpan balik) dari komunikasi yang terjadi antara rekan kerja.

Dimensi *Level of persistence* (Tingkat kegigihan) dalam variabel motivasi kerja (Y) sebagai variabel yang tertinggi memiliki makna bahwa seorang karyawan terdorong atau termotivasi untuk bekerja karena memiliki sebuah alasan berupa pekerjaan atau *deadline* serta bekerja karena kebutuhan hidup. Dapat diketahui dari hasil tersebut bahwa karyawan pada PT. Pembangunan Delta Mas memiliki motivasi bekerja yang signifikan karena memiliki motivasi kerja berupa tanggung jawab atas pekerjaan dan kebutuhan hidup. Sedangkan hasil *Level of effort* (Tingkat Usaha) sebagai pengaruh terendah pada dimensi variabel Y (Motivasi Kerja) karena terdapat

pandangan motivasi yang berbeda dalam diri karyawan seperti termotivasi memberikan hal yang terbaik untuk perusahaan serta pandangan motivasi ketika bekerja secara *teamwork*. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi yang rendah pada diri karyawan karena terdapat pelayanan kerja yang berbeda pada setiap karyawan serta karyawan memiliki pandangan yang berbeda dalam bekerja secara *teamwork*.

Maka dari itu terdapat *output* hasil uji t berupa persamaan regresi, demi mengetahui peningkatan atau penurunan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja. Hasil *output* persamaan regresi menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan dari sisi peningkatan atau penurunan (Faktor pada variabel tidak diubah) pada variabel komunikasi interpersonal maka nilai motivasi kerja karyawan PT. Pembangunan Delta Mas sebesar 3,748 dan ketika terdapat peningkatan komunikasi interpersonal sebesar 1% (Jika terdapat faktor lain yang berpengaruh positif pada variabel komunikasi interpersonal diluar penelitian) maka motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0,759.

V. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pembangunan Delta Mas sebesar 44% dan sisanya sebesar 56% ($100\% - 44 = 56\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian. Hasil presentase tersebut diperkuat juga dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti Efektivitas Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pembangunan Delta Mas dari faktor-faktor atau dimensi berupa *Such as self-disclosure* (Keterbukaan diri) sebagai pengaruh tertinggi dan *Feedback* (Umpan balik) sebagai pengaruh terendah pada variabel X (Komunikasi Interpersonal). Serta *Level of persistence* (Tingkat kegigihan) sebagai pengaruh tertinggi dan *Level of effort* (Tingkat Usaha) sebagai pengaruh terendah pada dimensi variabel Y (Motivasi Kerja).

VI. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian efektivitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan PT Pembangunan Delta Mas. Perlu disempurnakan kembali dalam mengetahui motivasi kerja pada karyawan, sebab sebuah motivasi juga dipengaruhi berbagai faktor lainnya dalam melihat motivasi kerja pada diri seseorang. Untuk itu peneliti menyarankan perlu adanya penelitian selanjutnya dalam memahami atau mengukur tingkat motivasi kerja dalam variabel atau faktor lain diluar efektivitas komunikasi interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afianti, D., Permana, H. J., & Nurdin, D. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang DIKMENTI Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal ADPEND*.
- [2] Barseli, M., Sembiring, K., Ifdil, I., & Fitria, L. (2019). The concept of student interpersonal communication. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 4(2), 129. <https://doi.org/10.29210/02018259>
- [3] Darmawan, S. A., & Abdurrahman, M. S. (2020). Pengaruh Public Relations Terhadap Keputusan Pembelian Lion Air Di Kalangan Mahasiswa Bandung Raya (Studi Kuantitatif Deskriptif Kecelakaan Pesawat Lion Air JT-610). *E-Proceeding of Management*, 7(1), 1787–1804.
- [4] Devito, J. a. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*.
- [5] Effendy, O. U. (2003). Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. In *Citra Aditya*.
- [6] Jennifer M. George, G. R. J. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*.
- [7] Kahani, N. K., & Lestari, S. P. (2019). Hubungan Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai Di Magistra Utama Cabang Semarang. In *Jurnal Egaliter*.
- [8] Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Perhotelan, P. M., Ekonomi, F., & Petra, U. K. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>
- [9] Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2015). *Marketing Approach: An Applied Approach*.
- [10] Nilda, M. J., & Herianto. (2020). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. 18210047.
- [11] Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2020). Work-Life Balance , Self-Esteem , Work Motivation , and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/10572317.2020.1840244>
- [12] Puyanant-Carter, N. M., & Arias, V. S. (2017). The interplay between interpersonal communication and instructional communication. *Communication Education*, 66(1), 118–120. <https://doi.org/10.1080/03634523.2016.1221512>
- [13] Ritz, A., Schott, C., Nitzl, C., & Alfes, K. (2020). Public service motivation and prosocial motivation: two sides of the same coin? *Public Management Review*, 22(7), 974–998. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740305>
- [14] Vujčić, M. T., Oerlemans, W. G. M., Bakker, A. B., Tadi, M., Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2016). *How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation*. 0643(July). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1208653>
- [15] Yulikhah, S., Bukhori, B., & Murtadho, A. (2019). Self concept, self efficacy, and interpersonal communication effectiveness of student. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3196>