

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI JAWA BARAT**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND INTERPERSONAL
COMMUNICATION TO WORK EFFECTIVENESS EMPLOYEES SECRETARIAT DPRD
WEST JAVA PROVINCE***

Fauzi Fajar Askarullah, Joko Kumoro
Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
E-mail: fauzifajar2@gmail.com, jokokum@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ; (1) hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat; (2) hubungan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat; (3) hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Angket penelitian telah diuji coba pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan 30 responden. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel 105 responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Analisis data dilakukan dengan deskripsi data penelitian, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,262. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,237. (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,342.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Efektivitas Kerja.

Abstract

This research aims to know the magnitude: (1) the relationship work motivation with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province, (2) the relationship interpersonal communication with work effectiveness employess Secreteriat DPRD West Java Province, (3) the relationship work motivation and interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province. This research was ex post facto research with quantitative approach. Data obtained using questionnaire and documentation. Research questionnaire have been tested on the employees Secretariat DPRD West Java Province with 30 respondents. This research is a research with a sample of 105 respondents employees Secretariat DPRD West Java Province. Data analysis was conducted with description of research data, analysis prerequisite test, and hypothesis test. The result of this research show that the are significant relationship: (1) work motivation with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province a coefficient of determination of 0.262, (2) interpersonal communication with work effectiveness employess Secreteriat DPRD West Java Province with a coefficient of determination of 0.237 (3) work motivation and interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province with a coefficient of determination of 0.342.

Keyword: Work Motivation, interpersonal communication, work effectiveness.

Pendahuluan

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Sekretariat DPRD) merupakan lembaga yang melayani dan memfasilitasi berbagai kegiatan DPRD. Sekretariat DPRD memiliki posisi yang strategis dalam mewujudkan visi dan misi DPRD. Berdasarkan UU No. 32 Tahun 2009, PP No. 41 Tahun 2007 dan Perda No. 20 Tahun 2008, Sekretariat DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Sekretariat DPRD mempunyai fungsi: penyelenggaraan administrasi kesekretariatan daerah, penyelenggaraan administrasi keuangan daerah, penyelenggaraan rapat-rapat, dan penyelenggaraan serta penyediaan koordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Sekretariat DPRD harus tumbuh menjadi unit organisasi yang dapat memberikan pelayanan prima dan mendukung setiap aktivitas DPRD, untuk menciptakan pelayanan prima harus disertai dengan kinerja pegawai yang memuaskan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu tujuan dari pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan dalam pekerjaan. Syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan akan mempermudah dalam pembagian kerja. Pembagian pekerjaan dapat diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab perbagian. Sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jobdesk masing-masing bagian. Pembagian kerja dilakukan supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif. "Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan" (Sondang P. Siagian 1995: p.151). Efektivitas kerja dapat tercapai dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, bukan berapa biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Efektivitas kerja berkaitan dengan pencapaian sasaran atau tujuan yang telah disepakati. "Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu" (Komarudin 2001: p.294). Tercapainya tujuan dari suatu manajemen ditentukan dari hasil

kerja pegawai. Hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan akan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen. Stephen P Robbins (1994: p.25), mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektivitas kerja pegawai, yaitu: kendali (kontrol pengawasan), motivasi, pengungkapan emosional, dan informasi.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa permasalahan terkait efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat seperti tidak sesuai penyelesaian pekerjaan berdasarkan ketentuan Standar Operasional Prosedur (SOP). Pekerjaan penyelesaian pengantar rapat-rapat pimpinan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua hari, tentunya sangat mengganggu terhadap keberlangsungan organisasi. Permasalahan lain terjadi dalam pendistribusian undangan untuk rapat kerja, seharusnya pendistribusian dapat dilakukan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua sampai tiga hari, tentu membuat peserta rapat yang seharusnya memiliki waktu lebih lama untuk mempelajari materi rapat menjadi terbuang waktunya karena keterlambatan undangan yang diterima. Masalah lainnya pelayanan penyelesaian keuangan (realisasi untuk Surat Perintah Pelayanan Dinas) seharusnya selesai dalam satu hari namun dalam realisasinya dua sampai tiga hari. Permasalahan-permasalahan tersebut selain memberikan hambatan terhadap pekerjaan lain juga memberikan dampak buruk terhadap ketercapaian tujuan dari organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (1994: p.25) faktor yang mendorong efektivitas kerja salah satunya adalah motivasi, motivasi merupakan salah satu alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. "Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya" (Kadarisman M. 2012: p278).

Motivasi adalah salah satu aspek yang menyebabkan pegawai giat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. "Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias" (Malayu S. P. Hasibuan 2006: p141). Motivasi didapatkan baik secara langsung maupun tidak

langsung. Motivasi yang didapat secara langsung adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang muncul dari orang lain.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan staf di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat beberapa permasalahan yaitu keterlibatan pegawai dalam kegiatan rutin seperti sering terlambat dalam mengikuti apel pagi, memperpanjang waktu istirahat kerja, rapat kerja berlangsung dengan kurangnya partisipasi dari peserta rapat dalam mengemukakan pendapat, bercanda berlebihan ketika bekerja, dan mengulang kesalahan yang sama meski telah ditegur oleh atasan. Kurangnya dorongan dan kesadaran akan pentingnya bekerja dengan giat dan baik membuat pegawai terbiasa untuk mengulangi kembali setiap permasalahan yang dilakukan. Atasan memiliki peran penting dalam menumbuhkan kembali motivasi kerja pegawai supaya lebih giat dan baik lagi dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal dilakukan untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai. "Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung" (Suranto Aw 2011: p5). Komunikasi yang dilakukan dengan baik memberikan dampak yang baik terhadap hubungan antar pegawai dan pekerjaan, begitu juga sebaliknya komunikasi interpersonal yang kurang baik memberikan dampak yang kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat beberapa permasalahan yaitu jarangya pegawai bertukar pikiran atau berdiskusi mengenai pekerjaan, pegawai lama tidak berperan aktif dalam memberikan saran terhadap pegawai baru, dan terdapat situasi yang menyebabkan pegawai berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap pekerjaan.

Menurut Djoko Purwanto (2011: p26) "Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang dengan orang lain dalam suatu masyarakat maupun organisasi (bisnis dan nonbisnis), dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Komunikasi yang dilakukan dengan baik akan membantu dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Proses komunikasi tidak akan berjalan tanpa adanya komponen-komponen yang berperan didalamnya. Komponen-komponen tersebut saling berpengaruh sesuai kemampuan masing-masing komponen. Menurut Suranto Aw (2011: p.7), "komponen-komponen komunikasi interpersonal, antara lain, sumber/komunikator, *encoding*, pesan, saluran, penerima/komunikan, *decoding*, respon, gangguan (*noise*), konteks, komunikasi".

Proses komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila memenuhi karakteristik komunikasi interpersonal. Karakteristik dapat diperoleh dari komunikasi yang dijalankan oleh komunikan dan komunikator. Menurut Joseph A. Devito (2011: p.285) "karakteristik komunikasi interpersonal meliputi keterbukaan, empati, kesamaan, perilaku suportif, dan perilaku positif".

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai "Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat".

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2017 di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Subyek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang melibatkan 135 pegawai dengan rincian 30 responden sebagai sampel uji coba instrument dan 105 pegawai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan menggunakan skala *likert*. Pengisian angket tertutup dilakukan dengan memilih jawaban yang telah disediakan peneliti. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data dalam bentuk catatan atau arsip sebagai pendukung penelitian. Adapun data yang dibutuhkan antara lain profil Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dan jumlah pegawai yang diteliti.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan

jumlah responden 30 pegawai. Hasil uji validitas diperoleh butir yang valid pada variabel motivasi kerja sebanyak 12 dari 14, variabel komunikasi interpersonal sebanyak 13 dari 15, dan variabel efektivitas kerja sebanyak 10 dari 11. Variabel Motivasi kerja memiliki reliabilitas dengan tingkat hubungan kuat sebesar 0,728, variabel komunikasi interpersonal memiliki reliabilitas dengan tingkat hubungan kuat sebesar 0,749, variabel efektivitas kerja memiliki reliabilitas dengan tingkat hubungan kuat sebesar 0,703. Teknik analisis data yang dilakukan yaitu deskripsi data penelitian, uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja diukur menggunakan angket 10 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden diperoleh skor tertinggi 40; skor terendah 25; skor median 34; skor modus 40; skor rata-rata (*mean*) 34,105 dan skor standar deviasi 4,409. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu $k = 1 + 3,3 \log n$, sehingga perhitungannya adalah $1 + 3,3 (2,021) = 7,669$. Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor mak - skor min. Maka rentang data tersebut adalah $40 - 25 = 15$. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval, sehingga $15 : 8 = 1,88$ dibulatkan menjadi 2. Mean ideal (*Mi*) variabel Efektivitas kerja sebesar 32,5 dan standar deviasi ideal (*SDi*) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel efektivitas kerja seperti pada tabel 1.

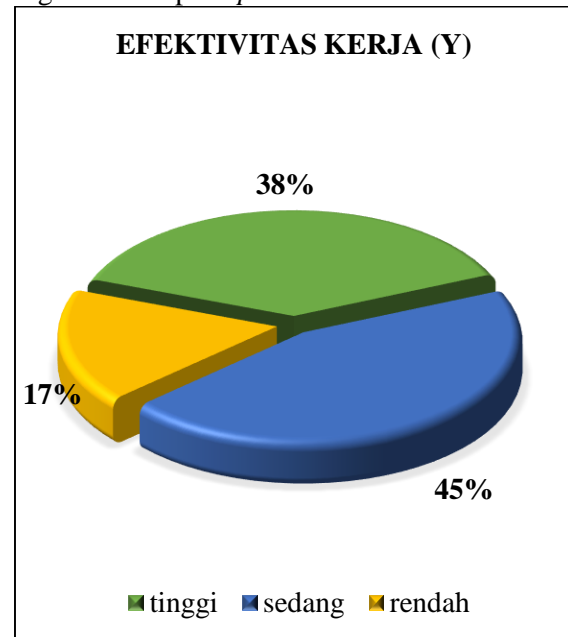
Tabel 1. Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1.	(25 – 29)	17	17	Rendah
2.	(30 – 35)	45	45	Sedang
3.	(36 – 40)	38	38	Tinggi
Jumlah		105	100	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 11 bahwa variabel efektivitas kerja pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 47 pegawai (45%). Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang. Tabel distribusi frekuensi

kecenderungan efektivitas kerja dapat digambarkan pada *pie chart* berikut ini:



Gambar 1. Pie Chart Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja

Motivasi Kerja

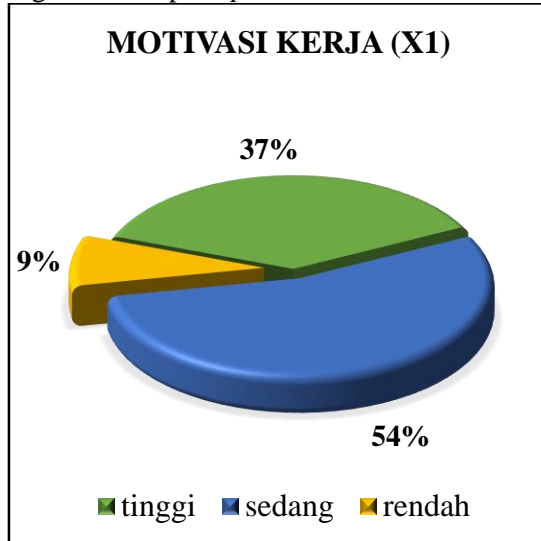
Variabel motivasi kerja (*X1*) diukur menggunakan angket 14 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden, diperoleh skor tertinggi 48; skor terendah 33; skor median 43; skor modus 43; skor rata-rata (*mean*) 42,26 dan skor standar deviasi 3,63. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu $k = 1 + 3,3 \log n$, sehingga perhitungannya adalah $1 + 3,3 (2,021) = 7,66$. Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum - skor minimum. Maka rentang data tersebut adalah $48 - 33 = 15$. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval, sehingga $15 : 8 = 1,87$ dibulatkan menjadi 2. Mean ideal (*Mi*) variabel motivasi kerja sebesar 40,5 dan standar deviasi ideal (*SDi*) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel motivasi kerja seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1.	(33 – 37)	9	9	Rendah
2.	(38 – 43)	57	54	Sedang
3.	(44 – 48)	39	37	Tinggi
Jumlah		105	100	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 57 pegawai (54%). Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang. Tabel distribusi frekuensi kecenderungan efektivitas kerja dapat digambarkan pada *pie chart* berikut ini:



Gambar 2. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

Variabel Komunikasi Interpersonal

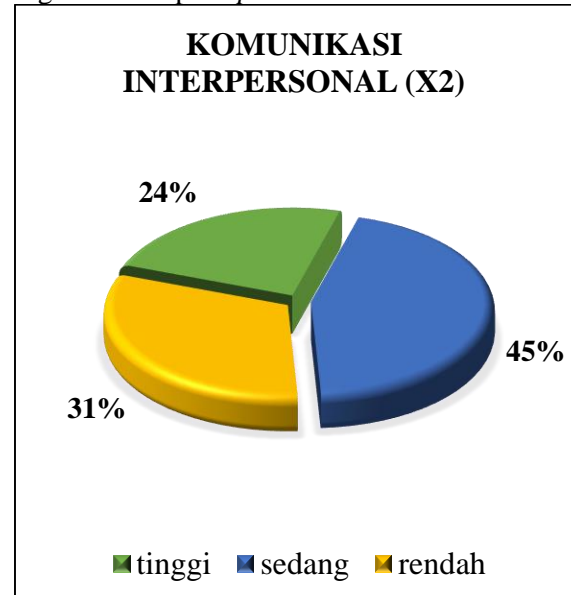
Variabel komunikasi interpersonal (X2) diukur menggunakan angket 13 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden, diperoleh skor tertinggi 52; skor terendah 37; skor median 45; skor modus 47; skor rata-rata (mean) 44,305 dan skor standar deviasi 4,549. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus Sturges Rule yaitu $k = 1 + 3,3 \log n$, sehingga perhitungannya adalah $1 + 3,3 (2,021) = 7,669$. Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum - skor minimum. Maka rentang data tersebut adalah $52 - 37 = 15$. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval, sehingga $15 : 8 = 1,875$ dibulatkan menjadi 2. Mean ideal (Mi) variabel komunikasi interpersonal sebesar 44,5 dan standar deviasi ideal (SDi) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel komunikasi interpersonal seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Rentang Skor	f	%	Kategori
1.	(37 – 41)	33	33	Rendah
2.	(42 – 47)	47	47	Sedang
3.	(48 – 52)	25	25	Tinggi
Jumlah		105	100	

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 9 Kecenderungan komunikasi interpersonal pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 47 pegawai atau (45%). Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang. Tabel distribusi frekuensi kecenderungan efektivitas kerja dapat digambarkan pada *pie chart* berikut ini:



Gambar 2. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,512 > 0,195$). Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,262 atau 26,2% artinya motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 26,2% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan data tersebut tingkat ketercapaian efektivitas kerja berhubungan dengan motivasi kerja. Secara teoritis motivasi

kerja mampu mendorong diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pemberian motivasi kerja dapat dilakukan oleh rekan kerja dan lebih baik lagi oleh atasan, dengan pemberian motivasi kerja mampu membuat pegawai merasa lebih bersemangat untuk bekerja. Hasil analisis terhadap data motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 54%. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja lebih baik dan lebih semangat. Pegawai yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak positif terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau tempat pegawai bekerja. Artinya bahwa tingkat ketercapaian efektivitas kerja juga sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa indikator Pegawai senang saat diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat memiliki skor paling rendah diantara indikator lain. Kesempatan mengemukakan pendapat merupakan sarana untuk menyampaikan aspirasi yang dimiliki oleh pegawai baik berupa saran maupun kritik. Motivasi sangat penting dalam bekerja, melalui motivasi yang kuat mampu menunjukkan kapabilitas seorang pegawai melalui saran dan kritikan yang disampaikan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan muncul kesadaran akan pentingnya penyampaian pendapat terutama untuk kebaikan instansi atau organisasi.

Hasil uji t pada taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 6,054. jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,05 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,054 > 1,982$), sehingga variabel motivasi kerja (X_1) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai akan membuat pegawai senang dalam bekerja dan tidak merasa tertekan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tentu berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan

positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat diterima.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,486 > 0,195$). Selain mencari nilai koefisien korelasi, maka nilai koefisien determinasi juga perlu diketahui. Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,237 atau 23,7% artinya komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 23,7% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Hasil analisis terhadap data komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berada dalam kategori sedang yaitu sebesar 45% sehingga komunikasi interpersonal perlu ditingkatkan, karena komunikasi yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi interpersonal yang baik harus ada keterbukaan, sikap empati, sikap saling mendukung, sikap positif serta kesetaraan yang diberikan antara pegawai. Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dilakukan untuk menyampaikan masalah yang dialami baik berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Sikap empati dapat terlihat dari respon rekan kerja atau atasan dalam memberikan perhatian serta membantu mencari solusi permasalahan. Sikap mendukung dan positif dapat dilihat dari pemberian bantuan untuk mencapai target pekerjaan.

Komunikasi interpersonal belum mencapai kategori tinggi dilihat dari indikator yang masih rendah yaitu pegawai suka bersikap ramah saat berkomunikasi dengan rekan kerja. Sikap ramah dalam berkomunikasi akan membuat lawan bicara merasa nyaman untuk bertanya maupun menjawab pembicaraan sehingga akan terjadi komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap diri pegawai, sehingga informasi yang disampaikan akan lebih mudah dipahami dan dimengerti. Komunikasi yang baik juga memberikan kenyamanan terhadap diri pegawai. Berbeda apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik. Pegawai cenderung bersikap acuh, tidak ramah dan tidak peduli

terhadap pekerjaan sehingga ketercapaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditargetkan.

Hasil uji t pada taraf signifikansi 5 diperoleh t_{hitung} sebesar 5,650. jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,05 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,650 > 1,982$), sehingga komunikasi interpersonal (X2) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai, karena komunikasi interpersonal dilakukan secara langsung sehingga dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang. Komunikasi interpersonal yang baik akan mewujudkan efektivitas kerja yang baik. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat diterima.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,585 > 0,195$). Selain mencari nilai koefisien korelasi maka nilai koefisien determinasi juga perlu diketahui. Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,342 atau 34,2% artinya motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 34,2% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Pada saat Motivasi kerja pegawai tinggi dan komunikasi interpersonal dilakukan dengan baik maka efektivitas kerja akan lebih baik dan cepat tercapai. Penelitian ini juga melakukan uji F. Hasil uji F pada taraf signifikansi 5% diperoleh F_{hitung} sebesar 26,512. jika dibandingkan dengan f_{tabel} sebesar 3,09 pada taraf signifikansi 0,05 maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($26,512 > 3,09$), sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) dinyatakan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap efektivitas

kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Hubungan pada penelitian ini diperkuat dengan adanya sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa sumbangan relatif variabel motivasi kerja dengan efektivitas kerja sebesar 58% dan sumbangan relatif komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja sebesar 42%. Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap efektivitas kerja. Sumbangan efektif yang diberikan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja sebesar 14%. Total Sumbangan efektif untuk variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan efektivitas kerja sebesar 34% dan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat diterima.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Adanya hubungan positif dibuktikan dengan uji r, diketahui nilai r_{hitung} ($0,512$) $>$ r_{tabel} ($0,192$). Selanjutnya dilakukan uji t, diketahui nilai t_{hitung} ($6,054$) $>$ t_{tabel} ($1,982$) pada taraf signifikansi 5%, maka motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja. Besarnya hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja dilihat dari koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,262 menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan efektivitas kerja sebesar 26,2%.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Adanya hubungan positif dibuktikan dengan uji r, diketahui nilai r_{hitung} ($0,486$) $>$ r_{tabel} ($0,192$). Selanjutnya dilakukan uji t, diketahui nilai t_{hitung} ($5,650$) $>$ t_{tabel} ($1,982$) pada taraf

signifikansi 5%, maka komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan efektifitas kerja. Besarnya hubungan motivasi kerja dengan efektifitas kerja dilihat dari koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,237 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan efektifitas kerja sebesar 23,7%.

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektifitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,585 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,342. Setelah dilakukan uji F, diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($26,512 > 3,09$) pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan relatif motivasi kerja dengan efektifitas kerja sebesar 58% dan sumbangan relatif komunikasi interpersonal dengan efektifitas kerja sebesar 42%. Sumbangan efektif motivasi kerja dengan efektifitas kerja sebesar 20% dan sumbangan efektif komunikasi interpersonal dengan efektifitas kerja sebesar 14%.

Saran

1. Pegawai harus lebih antusias dan memaksimalkan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, selain menunjukkan kepedulian terhadap instansi juga memperlihatkan kapabilitas diri terhadap kepentingan instansi. Ketika ada rapat kerja, gunakan kesempatan tersebut untuk memberikan pendapat, berupa saran maupun kritikan.
2. Pegawai harus bersikap lebih ramah dalam berkomunikasi tanpa membedakan situasi dan kondisi sehingga mampu menimbulkan suasana nyaman. Pegawai dapat membiasakan dengan tersenyum dan saling menyapa saat bertemu dengan pegawai lain, diharapkan dengan membiasakan diri bersikap ramah dapat menimbulkan hubungan yang baik antar pegawai, sehingga tidak ada perasaan sungkan antar pegawai dalam berkomunikasi.
3. Pegawai harus mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik untuk mendukung pekerjaan. Ketika pegawai tidak bisa mengoperasikan peralatan kantor,

pegawai dapat meminta pertolongan kepada rekan kerja untuk mengajarkan atau dengan membaca standar operasional prosedur yang ada.

Daftar Pustaka

- Djoko Purwanto. (2011). *Dasar-dasar Komunikasi Bisnis*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Joseph A. Devito. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang: Karisma Publishing Grup.
- Komarudin Sastradipoera. (2011). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Rev.ed*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Stephen P. Robbins. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasinya*. Jakarta: Arcan.
- Suranto Aw. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Profil Singkat

Fauzi Fajar Askarullah, lahir pada tanggal 25 November 1994 di Ciamis, Jawa Barat, merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013.

Drs. Joko Kumoro, M.Si., Lahir pada tanggal 26 Juni 1960. Menempuh pendidikan S1 Universitas Negeri Yogyakarta lulus pada tahun 1984 dan S2 di Universitas Indonesia lulus pada tahun 1997.