

PENGARUH PENYAMPAIAN INFORMASI DARI ATASAN KEPADA BAWAHAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) YOGYAKARTA

THE EFFECT OF INFORMATION DELIVERING FROM THE SUPERIORS TO THE SUBORDINATES TOWARDS THE WORK MOTIVATION WITHIN THE OFFICERS OF PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) YOGYAKARTA

Oleh: Luthfan Rahmanda Allam, 15419141043, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan terhadap motivasi kerja karyawan PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian *Ex-post Facto*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Pengolahan data hasil kuesioner menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0. Pada uji validitas, variabel X dinyatakan 7 item tidak valid dari total 24 item, dan variabel Y dinyatakan 4 item tidak valid dari total 19 item. Pada uji reliabilitas kedua variabel dinyatakan reliabel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua 57 karyawan aktif bekerja di Kantor PLN UP3 Yogyakarta. Karena penelitian ini termasuk penelitian sensus, maka semua anggota populasi menjadi responden. Analisis data menggunakan uji prasyarat analisis dan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan ditunjukkan bahwa penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PLN UP3 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan nilai F hitung $> F$ tabel ($6,473 > 4,02$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,14 < 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci: *Penyampaian informasi, atasan-bawahan, motivasi kerja karyawan*

Abstract

This research aimed to find out the effect of information delivering from the superiors to the subordinates towards the work motivation within the officers of PLN UP3 Yogyakarta. Quantitative Expost Facto was employed in this research. The data were gained by using questionnaires answered by 57 active officers of PLN UP Yogyakarta. After that, the data from the questionnaire were analyzed using SPSS 22.0 software. During the validity test, there were 7 of 24 items in variable X and 4 of 19 variable Y that did not meet the validity criteria. During the reliability test, both variable X and Y were concluded to be reliable. The population of the research was 57 active officers of PLN UP3 Yogyakarta. Since this research was categorized as census, all of the population became the respondent. The data were analyzed using prerequisite analysis and simple regression analysis to test the hypothesis. The result of the research showed that the information delivering from superiors to subordinates affects positively and significance towards the work motivation of PLN UP3 Yogyakarta officers. . It is proved by F count $> F$ tae ($6,473 > 4,02$) or the significancy value $< 0,05$ ($0,14 < 0,05$). It is concluded that H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords: *Information delivery, superiors-subordinates, officer's work motivation.*

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas kerja pada sebuah perusahaan, khususnya motivasi pada karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan motivasi, karyawan lebih terdorong untuk melaksanakan masing-masing tugasnya sehingga terciptalah hasil kerja yang maksimal (Maribot dan Harianja, 2009: 320)

Setiap perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan demi produktivitas perusahaan, tidak terkecuali pada Perusahaan Listrik Negara (PLN). PLN adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau lembaga nonprofit yang bergerak di pelayanan masyarakat khususnya pelayanan dalam kebutuhan sumber daya listrik.

Masih terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan sikap dari para karyawan yang kurang termotivasi. Berdasarkan *pre-research* (pengamatan sebelum penelitian) yang telah dilakukan di PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta, yang beralamat di Jalan Gedongkuning no 3, Banguntapan, Bantul, terdapat beberapa kasus yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa mengeluh dan cenderung menyalahkan atasan karena adanya kesalahpahaman dalam penyampaian instruksi kerja. Seringkali perintah atau intruksi yang dikeluarkan oleh atasan tidak ditangkap dengan baik oleh bawahan sehingga menimbulkan kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, masih banyak karyawan yang datang terlambat, melebihi jam kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 7.30 WIB. Namun sebagian besar dari mereka datang terlambat 30 menit hingga 1 jam.

Selanjutnya, masih terdapat banyak staf yang bekerja sambil banyak mengobrol dan lebih memperhatikan masing-masing gawai mereka sehingga kurang maksimal dalam melakukan pelayanan pelanggan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya interaksi secara langsung antara atasan dan bawahan.

Beberapa fenomena tersebut menunjukkan adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja dengan baik. Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan seorang karyawan memiliki motivasi dengan baik. Suranto (2018: 148) Menjelaskan adanya beberapa dimensi yang mempengaruhi motivasi pada seorang individu termasuk karyawan, menurut teori yang dicetuskan oleh

Abraham Maslow, sebagai berikut; 1) Kebutuhan Fisiologis; 2) Kebutuhan Rasa Aman; 3) Kebutuhan Sosial; 4) Kebutuhan Penghargaan; 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kebutuhan sosial merupakan salah satu kebutuhan yang penting bagi seorang individu, dimana dalam kebutuhan ini memungkinkan seorang individu untuk melakukan aktivitas komunikasi dan interaksi dengan orang di sekitarnya.

Komunikasi merupakan salah satu bentuk konkret adanya dari kebutuhan sosial seseorang. Menurut Suranto (2018: 1) Komunikasi merupakan sebuah proses pengoperan lambang dari sumber kepada penerima.

Menurut Suranto (2011: 4) Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu bentuk komunikasi interpersonal yang terjadi pada sebuah perusahaan adalah adanya proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan, dimana informasi tersebut dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan.

Berdasarkan hal tersebut, penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Proses penyampaian informasi yang baik dapat menghasilkan suatu keputusan yang baik. Hal tersebut secara tidak langsung meningkatkan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih giat.

Selain itu, terdapat studi terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, dimana dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian. Studi tersebut merupakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektifitas Penyampaian Informasi dari Atasan kepada Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Amik Pakarti Luhur". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan terhadap motivasi kerja karyawan AMIK Pakarti Luhur, ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.763 dengan nilai positif pada perhitungan koefisiensi korelasi.

Melihat betapa pentingnya pengaruh penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan terhadap motivasi karyawan PLN UP3 Yogyakarta, maka dalam penelitian ini peneliti membuat penelitian dengan judul

“Pengaruh Penyampaian Informasi dari Atasan kepada Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Yogyakarta”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Pada umumnya motivasi adalah sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Samsudin (2010: 281) motivasi adalah proses dorongan yang muncul dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar seseorang tersebut bertindak atau berperilaku sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki oleh seorang individu untuk memberikan dasar atas tindakan yang ia lakukan. Menurut Umam (2012: 159) pengertian dari motivasi mencakup pada dorongan manusia baik untuk ingin melakukan sesuatu atau tidak ingin melakukan sesuatu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Suranto, 2018: 147). Motivasi kerja memberikan seseorang sebuah alasan untuk apa dia bekerja. Hal ini berkaitan dengan apa yang ia dapatkan dari adanya kegiatan kerja.

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (karyawan) organisasi berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap karyawan dalam organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis. Dimensi-dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan, dan bentuknya dapat berubah-ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

Manusia memiliki beberapa faktor yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut diuraikan dalam Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Suranto, 2016: 148).

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar dalam hidup manusia seperti kebutuhan makan, berpakaian, mempunyai tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini mendorong individu untuk memerlukan keamanan baik lahir maupun batin.

3. Kebutuhan Sosial

Manusia adalah makhluk sosial, sehingga manusia terus melakukan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Sebagian besar manusia memerlukan penghargaan atau apresiasi atas apapun yang telah mereka lakukan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan karena adanya dorongan untuk mengekspresikan dengan berbagai hal seperti berpikir kreatif dan inovatif, sehingga ada kepuasan tersendiri apabila individu sudah mengaktualisasi diri mereka dengan kelebihan yang telah mereka tonjolkan.

Pengertian Komunikasi

Secara sederhana dapat dikemukakan pengertian komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari sumber kepada penerima dengan tujuan tertentu (Suranto, 2018: 6).

Dalam komunikasi terdapat suatu proses, dimana proses tersebut menciptakan simbol-simbol yang mengandung arti. (Suranto, 2018: 7). Simbol-simbol tersebut selanjutnya dikirimkan kepada komunikan. Namun makna dari simbol yang disampaikan tergantung pada penerimaan dari komunikan. Maka dari itu, untuk mencapai komunikasi yang efektif, diperlukan persamaan persepsi antara komunikator dan komunikan.

Komunikasi bisa dikatakan sebagai proses pertukaran yang dilakukan oleh komunikator terhadap komunikan. Menurut Suranto (2018: 4) komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pesan dan lambang dari sumber ke penerima. Pertukaran tersebut disesuaikan dengan karakteristik si penerima agar komunikasi dapat berjalan dengan efektif.

Komunikasi Interpersonal

Seperti yang telah diketahui, komunikasi merupakan proses yang sangat kompleks terjadi di kehidupan manusia. Komunikasi yang dikelola dengan baik dapat menciptakan suatu hubungan antarindividu dengan baik.

Terdapat beberapa pola komunikasi yang terjadi dalam masyarakat, salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Menurut Suranto (2011: 4) Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi dikatakan terjadi langsung (*primer*) apabila pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi dapat saling berbagi informasi tanpa melalui media. Sedangkan komunikasi tidak langsung (*sekunder*) dicirikan oleh adanya penggunaan media tertentu (Suranto, 2011: 4).

Pengertian Informasi

Informasi merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian ini. Informasi yang efektif dan akurat dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah perusahaan. Menurut Hermawan, Hidayat, dan Utomo (2016: 34). Informasi adalah data yang telah diproses menjadi bentuk yang bernilai bagi penerimanya dan bermanfaat dalam setiap pengambilan keputusan. Data yang telah diterima diubah menjadi bentuk yang dapat memenuhi kebutuhan penerimanya, sehingga dapat membentuk sebuah keputusan.

Keputusan yang diambil dari adanya data itu dapat menjadi sumber atau landasan diadakannya sebuah kegiatan dalam suatu perusahaan. Data yang diterima sebelumnya diinput dan melalui proses yang diulang sehingga di situlah terbentuk adanya proses siklus.

Adapun pengertian informasi yang disampaikan oleh beberapa ahli seperti yang disampaikan Andri (2003: 6) bahwa Informasi merupakan data yang telah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat bagi pengambilan keputusan saat ini atau saat mendatang. Informasi merupakan kumpulan data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerima.

Selain itu, menurut Yusuf (2009: 11) Ditinjau dari sudut pandang dunia kepustakawan dan perpustakaan, informasi

adalah suatu rekaman fenomena yang diamati atau bisa juga berupa putusan-putusan yang dibuat seseorang. Sebuah fenomena dapat menjadi informasi jika ada yang melihatnya atau menyaksikannya atau bahkan mungkin merekamnya. Hasil kesaksian atau rekaman dari orang yang melihat atau menyaksikan peristiwa atau fenomena itulah yang dimaksud informasi. Jadi dalam hal ini informasi lebih bermakna berita.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa informasi adalah suatu data atau rekaman pada sebuah fenomena, dimana hal tersebut dapat dijadikan suatu dasar dalam pengambilan suatu keputusan, baik di masa kini maupun di masa mendatang.

Proses penyampaian informasi hendaknya dilakukan dengan efektif dan efisien agar tidak terjadi kesalahan dalam penyebaran informasi. Dengan memperhatikan kualitas informasi dan nilai informasi, penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan akan berjalan lebih efektif sehingga dapat meminimalisir adanya gangguan yang terjadi.

Tingkat efektivitas pada proses penyampaian informasi dari atasan dan bawahan juga dipengaruhi faktor pelaku, yaitu atasan dan bawahan itu sendiri. Hubungan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan akan mempermudah tercapainya proses penyampaian informasi yang efektif. Seperti yang telah dijelaskan oleh Aini, Hardjajani, dan Priyatama (2014: 3) bahwa hubungan interaksi antara atasan dan bawahan sangat penting. Untuk mengantisipasi perbedaan motivasi yang ada pada karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan sistem korganisasian atau biasa disebut dengan *organizational citizenship behaviour* dengan baik adalah dengan memperbaiki atau meningkatkan kualitas interaksi antara atasan dan bawahan.

Penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan yang baik diharapkan dapat menjadi pendorong bagi setiap karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan yang baik maka karyawan akan memiliki suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan semangat kerja.

Informasi yang terkandung dalam proses penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan, dapat diketahui bobot atau

nilainya. Menurut Jogiyanto (1999: 10) bobot dari suatu informasi dapat diketahui dengan melihat ke dalam dua aspek, yaitu kualitas informasi dan nilai informasi. Adapun penjelasan mengenai kualitas informasi dan nilai informasi sebagai berikut.

1. Kualitas Informasi

Untuk mengetahui kualitas suatu informasi, maka bisa dilihat dengan indikator-indikator penilaian seperti, keakuratan, ketepatan waktu, dan relevansi (Jogiyanto, 1999:10).

Akurat adalah informasi yang disampaikan harus mengandung data-data yang benar adanya, diusahakan tidak ada kesalahan sedikitpun untuk mendapatkan informasi yang berkualitas.

Ketepatan waktu berarti seberapa cepat informasi yang disampaikan kepada penerima. Mahal tidaknya suatu informasi juga dinilai dari ketepatan waktu penyampaian informasi, karena apabila proses penyampaian dilakukan dengan cepat maka dapat mempercepat kegiatan yang lain pula.

Relevansi berarti apakah informasi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan penerima (Jogiyanto, 1999:10).

2. Nilai Informasi

Untuk menilai sebuah informasi, perlu dilihat dalam beberapa aspek dan karakteristik. Dalam menilai sebuah informasi, terdapat 5 (lima) karakteristik yang dapat digunakan (Jogiyanto, 1999:10).

Karakteristik yang pertama adalah ketelitian. Dalam hal ini, penilaian informasi terfokus pada benar dan salahnya sebuah informasi. (Jogiyanto, 1999:10).

Karakteristik yang kedua adalah ketepatan waktu. Informasi yang ideal, memperhatikan kapan waktu informasi dapat sampai kepada penerima (Jogiyanto, 1999:10).

Karakteristik yang ketiga adalah kelengkapan isi atau kandungan dalam sebuah informasi harus lengkap (Jogiyanto, 1999:10).

Karakteristik yang keempat adalah ringkas. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, informasi yang berkualitas harus memperhatikan kelengkapan dalam segi isi (Jogiyanto, 1999:10).

Karakteristik yang kelima adalah kesesuaian. Informasi tentunya harus memperhatikan konteks, dimana, kapan, untuk siapa, dan bagaimana informasi itu dapat disampaikan (Jogiyanto, 1999:10).

Atasan dan Bawahan

Atasan adalah sesuatu kedudukan atau jabatan informal dimana kedudukan tersebut berada lebih tinggi dibandingkan dengan kedudukan atau jabatan lain, sedangkan bawahan adalah sebuah kedudukan atau jabatan informal dimana kedudukan tersebut berada lebih rendah dibandingkan kedudukan atau jabatan yang lain. Kedua istilah tersebut sering dijumpai pada sebagian besar perusahaan atau organisasi dimana dalam perusahaan tersebut terdapat hubungan kerja yang sistematis dari jabatan yang paling tinggi ke jabatan yang paling rendah.

Hubungan atasan-bawahan yang dibentuk dengan baik dan dibina secara optimal maka dapat memberikan manfaat yang baik terutama untuk mempererat interaksi positif antara kedua belah pihak. Selain itu, yang lebih penting adalah hubungan baik yang terjalin secara otomatis membentuk keuntungan bagi perusahaan yang dinaunginya, yakni dengan terbentuknya kinerja yang baik dan motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Pihak bawahan sering kali melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, ataupun mengambil tanggung jawab tambahan. Sebaliknya, dari sisi atasan, sering kali hal demikian berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, pemberian tugas-tugas, penetapan otonomi lingkup pekerjaan, dukungan, maupun perhatian sebagai balikan dari kinerja bawahan terhadap penyelesaian tugas-tugas yang tak terstruktur atau di luar tugas utama.

PLN UP3 Yogyakarta

Profil PLN telah dijelaskan dalam UU No. 30 Tahun 2009 mengenai Ketenagalistrikan, dimana PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mempunyai otoritas dan ditetapkan sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah atau Negara untuk mengatur dan mengelola ketenagalistrikan yang ada di Indonesia, termasuk dalam melayani masyarakat dalam hal kelistrikan. PLN UP3 Yogyakarta merupakan salah satu unit dari PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY yang terletak di Jalan Gedongkuning no 3, Banguntapan, Bantul, DI Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost-facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *expost-facto* adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiyono, 2010: 7). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menganalisis data dengan hasil berupa angka-angka.

Waktu kurang lebih tiga bulan yakni pada Bulan Februari sampai dengan April 2019 dan dilaksanakan di Kantor PLN UP3 Yogyakarta yang beralamat di Jalan Gedongkuning No.3, Pringgolayan, Banguntapan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif dengan jumlah 57 orang yang bekerja di kantor PLN UP3 Yogyakarta. Penelitian ini tidak menggunakan sampel karena semua subjek penelitian menjadi responden, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, atau biasa disebut dengan *census sampling*.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y dengan mengetahui nilai F. Bentuk umum persamaan regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari analisis regresi sederhana, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 6,473, dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 4,02 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Selain itu berdasarkan tabel tersebut juga diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,014 berarti $Sig <$ dari kriteria signifikan (0,05). Nilai ini memiliki implikasi bahwa penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PLN

UP3 Yogyakarta, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji signifikansi digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai $Sig < 0,05$. Diperoleh nilai $Sig. = 0,014$ yang berarti $Sig <$ dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 29.603 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0. 248. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 29.603 + 0. 248X$.

Dimana Y adalah Motivasi Kerja Karyawan, dan X adalah penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan. Adapun arti dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 29,603 ; artinya jika variabel penyampaian informasi (X) nilainya adalah 0, maka besarnya variabel motivasi kerja (Y) nilainya negatif sebesar 29,603.
2. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,248; artinya setiap peningkatan variabel penyampaian informasi (X) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,248 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Interpretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Penyampaian informasi (X) memiliki tanda positif (0. 248), yaitu mengandung implikasi bahwa variabel penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan searah dengan variabel motivasi kerja karyawan UP3 Yogyakarta, dengan kata lain bahwa variabel penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari analisa diketahui bahwa responden sebanyak 57 dihasilkan korelasi sebesar 0.325. Untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan antara dua variabel dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r sebagai berikut:

- 0 : Tidak ada korelasi
- $>0,25$: Korelasi sangat lemah

- $>0,25-0,5$: Korelasi cukup
- $>0,5-0,75$: Korelasi kuat
- $>0,75-0,99$:Korelasi sangat kuat
- 1 :Korelasi sempurna

Catatan:

- Tanda (+) atau (-) hanya menunjukkan arah hubungan
- Nilai r terbesar adalah +1 dan r terkecil adalah -1

$r = +1$ menunjukkan hubungan positif sempurna, sedangkan $r = -1$ menunjukkan hubungan negatif sempurna.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Penyampaian Informasi dari Atasan kepada Bawahan (X) dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan PLN UP3 Yogyakarta (Y) mempunyai hubungan yang cukup karena mempunyai nilai korelasi sebesar 0,325.

Selain itu, terdapat beberapa data tambahan sebagai pendukung dalam penelitian ini, yaitu deskripsi responden. Pengelompokan responden dibagi ke dalam 5 kategori yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan posisi kerja.

Berdasarkan kategori usia, responden dengan rentang usia 42 – 56 tahun memiliki jumlah tertinggi yaitu sebanyak 13 orang (23%). Responden yang tidak mengisi kolom identitas diri sebanyak 31 orang (54%).

Berdasarkan kategori jenis kelamin, jumlah tertinggi jenis kelamin responden adalah perempuan dengan jumlah 15 orang (26%). Responden yang tidak mengisi kolom identitas diri sebanyak 31 orang (51%).

Berdasarkan kategori status pernikahan, jumlah tertinggi status pernikahan responden adalah sudah menikah sejumlah 22 orang (39%). Responden yang tidak mengisi kolom identitas diri sebanyak 33 orang (58%).

Berdasarkan kategori tingkat pendidikan, jumlah tertinggi tingkat pendidikan pada responden adalah S1 sejumlah 14 orang (24%). Responden yang tidak mengisi kolom identitas diri sebanyak 30 orang (53%).

Berdasarkan kategori posisi kerja, jumlah tertinggi posisi kerja pada responden adalah Fungsional Ahli sejumlah 8 orang (14%). Responden yang tidak mengisi kolom identitas diri sebanyak 32 orang (56%).

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PLN UP3 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai r atau korelasi sebesar 0,325 atau signifikansi $< 0,05$ ($0,014 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Terdapat beberapa data tambahan sebagai pendukung dalam penelitian ini, yaitu deskripsi responden. Pengelompokan responden dibagi ke dalam 5 kategori yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan posisi kerja.
 - a. Berdasarkan kategori usia, responden dengan rentang usia 42 – 56 tahun memiliki jumlah tertinggi yaitu sebanyak 13 orang (23%). Responden yang tidak mengisi identitas sejumlah 31 orang (54%).
 - b. Berdasarkan kategori jenis kelamin, jumlah tertinggi jenis kelamin responden adalah perempuan dengan jumlah 15 orang (26%). Responden yang tidak mengisi identitas sejumlah 31 orang (51%).
 - c. Berdasarkan kategori status pernikahan, jumlah tertinggi status pernikahan responden adalah sudah menikah sejumlah 22 orang (39%). Responden yang tidak mengisi identitas sejumlah 33 orang (58%).
 - d. Berdasarkan kategori tingkat pendidikan, jumlah tertinggi tingkat pendidikan pada responden adalah S1 sejumlah 14 orang (24%). Responden yang tidak mengisi identitas sejumlah 30 orang (53%).
 - e. Berdasarkan kategori posisi kerja, jumlah tertinggi posisi kerja pada responden adalah Fungsional Ahli sejumlah 8 orang (14%). Responden yang tidak mengisi identitas sejumlah 32 orang (56%).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena hal tersebut menyangkut pada kredibilitas dan produktivitas perusahaan. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Faktor pemimpin juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan jiwa kepemimpinan yang baik, maka seorang atasan dapat mempengaruhi bawahannya secara positif. Hal tersebut akan meningkatkan suasana kerja yang lebih semangat. Selain itu banyak faktor yang dapat menjadi faktor pendorong motivasi karyawan. Dengan berbagai upaya tersebut, maka kinerja perusahaan akan lebih efektif karena motivasi karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andri, Kristanto. (2003). *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Gava Media.
- Jogiyanto, Hartono M. (1999). *Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Maribot dan Harianja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Alfabeta.
- Mudjiono dan Dimiyati (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suranto, Aw. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suranto, Aw. (2018). *Komunikasi Organisasi, Prinsip Komunikasi untuk Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Yusuf, Abidin. (2009). *Guru dan Pembelajaran Bermutu*. Bandung: Rizqi Press.

Jurnal

- Aini, Fithatue Amalia Fatla, Hardjajani, Tuti, Priyatama, Aditya Nanda. (2014). Hubungan antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Quality Work of Life Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 1-15.
- Hermawan, Rudi, Hidayat, Arief, dan Utomo, Vistor Gayuh. (2016). Sistem informasi Penjadwalan Kegiatan Belajar Mengajar Berbasis Web (Studi Kasus: Yayasan Ganesha Operation Semarang). *Jurnal Sains dan Manajemen*, 4(1), 72-79.
- Puspita, A.P. dan Ratnaningsih, I.Z. (2015). Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan dan Penyesuaian Diri pada CPNS dari Jalur Ikatan Dinas di Pemprov Jateng. *Jurnal Empati*, 4(4), 340-346.
- Paridah. (2009). *Pengaruh Efektivitas Penyampaian Informasi dari Atasan kepada Bawahan terhadap Motivasi Kerja Karyawan AMIK Pakarti Luhur*. Skripsi. Jakarta: Universitas Budi Luhur.

Skripsi

LEMBAR PENGESAHAN JURNAL

Judul : PENGARUH PENYAMPAIAN INFORMASI DARI ATASAN
KEPADA BAWAHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP3) YOGYAKARTA

Nama : Luthfan Rahmanda Allam

NIM : 15419141043

Program Studi : Ilmu Komunikasi



Yogyakarta, 23 Juli 2019

Reviewer

Dosen Pembimbing

Dra. Pratiwi Wahyu Widiarti, M.Si.
NIP. 19590723 198803 2 001

Dr. Suranto, M.Pd., M.Si.
NIP. 19610306 198702 1 004

Rekomendasi Pembimbing: (mohon dilingkari salah satu)

- ① Dikirim ke *Journal Student*
2. Dikirim ke *Journal Informasi*
3. Dikirim ke *Journal lain*