

**PENGARUH KOMUNIKASI *INTERPERSONAL* PIMPINAN-BAWAHAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN
ACEH UTARA**

Teuku Erdika Usiandra
KUA Blang Mangat
Email: t_rdk@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan-bawahan terhadap motivasi kerja di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan komunikasi interpersonal dengan teori pengungkapan diri (*self disclosure theory*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbentuk angket yang disebarakan kepada responden sejumlah 105 orang pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Instrumen data diuji coba dengan uji validitas dan reliabel. Data penelitian ini diolah dan dianalisis secara statistik deskriptif dan inferensial. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t menunjukkan terdapat pengaruh yang positif komunikasi interpersonal pimpinan bawahan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Dan berdasarkan uji r, pengaruh komunikasi Interpersonal sebesar 9,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi interpersonal pimpinan-bawahan dengan motivasi, semakin tinggi komunikasi interpersonal pimpinan-bawahan maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi, Kerja

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal communication between leaders and subordinates on work motivation in the office the Ministry of Religion of North Aceh Regency. This study uses a correlation method with quantitative research. The approach used the interpersonal communication approach with self disclosure theory. Data collection technique uses a questionnaire in the form of a questionnaire distributed to respondents totaling 105 civil servants in the office the Ministry of Religion in North Aceh Regency. Data instruments were tested with validity and reliability tests. The data of this study were processed and analyzed statistically descriptive and inferential. The results of hypothesis test by using the t-test showed that there was a positive influence on the interpersonal communication of subordinate leaders on the motivation of civil servants to work

within the office the Ministry of Religion of North Aceh Regency. Based on the r test, the influence of interpersonal communication is 9.4% and the rest is influenced by other variables. Positive regression coefficient means there is a positive relationship between leader subordinate interpersonal communication with motivation, the higher the leader subordinate interpersonal communication increases employee work motivation.

Keywords: *Interpersonal Communication, Motivation, Work*

A. Pendahuluan

Komunikasi dalam suatu organisasi berfungsi sebagai sebuah kekuatan untuk mempertahankan eksistensi organisasi, tanpa komunikasi organisasi tidak mungkin berfungsi dengan baik.¹ Maka, komunikasi yang paling efektif untuk mewujudkan interaksi antara pimpinan-bawahan dalam sebuah organisasi adalah dengan komunikasi *interpersonal*. Komunikasi *interpersonal* merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal ataupun non verbal.² Komunikasi *interpersonal* berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Pada saat tatap muka antara pembicara dan pendengar terjadi kontak pribadi (*personal contact*), maka pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika pesan disampaikan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*), pada saat itu komunikator dapat mengetahui tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan.

Komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan akan berhasil, apabila ada kepercayaan dan keterbukaan antara pimpinan-bawahan.³ Dengan komunikasi *interpersonal* akan terjadi tukar menukar ide atau gagasan di antara pimpinan dan bawahan dalam rangka memperoleh informasi yang akurat tentang pelaksanaan suatu kegiatan atau pemecahan masalah. Semakin banyak informasi yang diketahui pegawai, maka akan semakin baik pula mereka menyelesaikan tugas-

¹ J. Permana, 2003, *Teknik Komunikasi Interpersonal dan Usaha Membina Kerjasama* (Bandung: Modul), h.18

²Dedi Mulyana. 2002, *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h.73

³Arni Muhammad, 2007, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara), h.172

tugas yang diembannya.⁴ Salah satu upaya penting yang patut menjadi perhatian utama pimpinan untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis adalah bagaimana cara memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan *motivating*, yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan.⁵ Motivasi pegawai yang diharapkan dalam suatu organisasi tidak terwujud dalam sekejap, melainkan harus diupayakan melalui suatu proses. Proses ini dapat berlangsung melalui komunikasi *interpersonal* yang dibangun antara pimpinan-bawahan. Komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan dalam bentuk komunikasi terbuka dan membina, dilakukan dalam rangka mewujudkan saling memahami diantara pimpinan-bawahan. Oleh karena itu komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan menjadi sangat penting perannya dalam upaya menumbuhkembangkan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara sudah berjalan meskipun belum terlalu maksimal. Sedangkan motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara masih perlu ditingkatkan. Terlihat dari kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Disamping itu masih banyak pegawai yang melakukan pekerjaan yang tidak ada hubungan dengan tugas dinas pada jam kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara.

⁴G. M. Goldhaber, 1990, *Komunikasi dalam Organisasi*, (Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka), h. 8

⁵Sondang P. Siagian, 2003, *Teori & Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta), h.129.

B. Tinjauan Pustaka

1. Komunikasi *Interpersonal*

Komunikasi *interpersonal* yaitu kegiatan komunikasi yang dilakukan secara langsung antara seseorang dengan orang lainnya. Menurut Devito, komunikasi *interpersonal* sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik secara seketika.⁶ Komunikasi *interpersonal* meliputi dua hal, yaitu pertukaran pesan dan penciptaan hubungan. Hal ini disebabkan komunikasi *interpersonal* umumnya berlangsung antar dua individu secara tatap muka (*face to face*). Pada saat tatap muka antara komunikator dengan komunikan terjadi kontak pribadi (*personal contact*), yaitu pribadi komunikator menyentuh pribadi komunikan. Ketika pesan disampaikan, umpan balik berlangsung seketika (*immediate feedback*), pada saat itu komunikator dapat mengetahui tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan.

Komunikasi *interpersonal* bersifat dialogis karena mereka yang terlibat dalam komunikasi ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pengertian bersama (*mutual understanding*) dan empati. Disamping itu juga arus balik bersifat langsung, sehingga komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidak, jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya. Dari proses ini terjadi rasa saling menghormati bukan disebabkan status sosial melainkan didasarkan pada anggapan bahwa masing-masing adalah manusia yang berhak dan wajib, pantas dan wajar dihargai dan dihormati sebagai manusia.

2. Ciri-ciri Komunikasi *Interpersonal* yang Efektif

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) pada orang yang terlibat dalam komunikasi.

⁶Devito, 1997, *Komunikasi Antar Manusia*, Terj. Maulana A (Jakarta: Profesional Books), h.230.

Atau dapat dikatakan komunikasi yang efektif merupakan saling bertukar informasi, ide, kepercayaan, perasaan dan sikap antara dua orang yang hasilnya sesuai dengan harapan. Komunikasi interpersonal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:⁷

1. Keterbukaan (*openness*) adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan *interpersonal*. Secara psikologis, apabila individu mau membuka diri kepada orang lain, maka orang lain yang diajak bicara akan merasa aman dalam melakukan komunikasi *interpersonal* yang akhirnya orang lain tersebut akan turut membuka diri.
2. Empati (*empathy*) adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
3. Dukungan (*supportiveness*) adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif.
4. Rasa positif (*positiveness*) adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.
5. Kesetaraan (*equality*) adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Kesetaraan merupakan perasaan sama dengan orang lain, sebagai manusia tidak tinggi atau rendah walaupun terdapat perbedaan dalam kemampuan tertentu, latar belakang keluarga atau sikap orang lain terhadapnya.

⁷Devito, *Komunikasi Antar Manusia...*, h. 256 -264.

3. Teori Pengungkapan Diri (*Self Disclosure Theory*)

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pengungkapan diri (*Self Disclosure Theory*) yang dikemukakan oleh Sydney Marshall Jourad. Pengungkapan diri (*Self disclosure*) merupakan sebuah proses mengungkapkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain.⁸ Dalam melakukan interaksi antara individu dengan orang lain, apakah orang lain akan menerima atau menolak dan bagaimana seseorang ingin orang lain mengetahui tentang dirinya, semua itu ditentukan oleh bagaimana individu dalam mengungkapkan dirinya. Pengungkapan diri merupakan kebutuhan seseorang sebagai jalan keluar atas tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya. Jika komunikasi antara dua orang berlangsung dengan baik, maka akan terjadi *disclosure* yang mendorong informasi mengenai diri masing-masing ke dalam kuadran terbuka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan yang ekstrem justru akan memberikan efek negatif terhadap hubungan.⁹

Devito juga menyatakan beberapa aspek yang terkandung dalam definisi tersebut yang mencakup¹⁰:

- a. Pengungkapan diri merupakan suatu bentuk komunikasi.
- b. Pengungkapan diri adalah informasi, dimana informasi yang dimaksudkan sebagai sesuatu hal yang belum diketahui sebelumnya oleh si pendengar, dengan kata lain informasi tersebut adalah pengetahuan baru.
- c. Pengungkapan diri adalah informasi mengenai seseorang yang meliputi isi pikiran, perasaan dan perilaku seseorang atau mengenai orang lain yang dekat dengan kita yang memiliki hubungan ketergantungan signifikan dengan kita.
- d. Pengungkapan diri mencakup informasi yang normalnya disembunyikan. Hal ini bukan hanya sekedar informasi yang belum diungkapkan sebelumnya, namun mengenai informasi yang sebelumnya tidak kita ungkap dan berusaha untuk menyimpan rahasia tersebut.

⁸Sears, D.O, Freedman, J.I, 1994, *Psikologi Sosial*, Alih Bahasa: Michael Adyanti (Jakarta: Erlangga), h.254.

⁹Littlejohn, 2002, *Theories of Human Communication*, (California: Wdsworth), h.161.

¹⁰Devito, *The Interpersonal Communication...*, h.139.

- e. Pengungkapan diri melibatkan sedikitnya satu orang lain. dalam melakukan pengungkapan diri, komunikasi yang dilakukan sedikitnya diantara dua orang (*komunikasi interpersonal*).

Menurut teori ini pengungkapan diri memiliki tiga dimensi, yaitu dimensi keluasan (*breadth*), kedalaman (*depth*) dan target atau sasaran pengungkapan diri. Dimensi keluasan mengacu pada cakupan materi yang diungkap dan semua materi tersebut dijabarkan dalam enam kategori informasi tentang diri sendiri, yaitu sikap dan pendapat, rasa dan minat, pekerjaan atau kuliah, uang, kepribadian dan tubuh. Selanjutnya dimensi kedalaman mengacu pada empat tingkatan yaitu tidak pernah bercerita kepada orang lain tentang aspek diri, berbicara secara umum, bercerita secara penuh dan sangat mendetail dan berbohong atau salah mengartikan aspek diri sendiri, sehingga yang diberikan kepada orang lain berupa gambaran diri yang salah. Sedangkan pada dimensi orang yang dituju (*target person*), sasaran pengungkapan diri terdiri atas lima orang yaitu ibu, ayah, teman pria, teman wanita dan pasangan.¹¹

Dengan demikian pengungkapan diri sebagai bagian dari komunikasi *interpersonal* dipengaruhi oleh penilaian terhadap diri sendiri atau harga diri. Harga diri sebagai evaluasi terhadap diri sendiri sebagai hasil dari interaksi dengan teman dan anggota keluarga dapat mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya dan terhadap orang lain. seseorang dengan harga diri tinggi dapat memandang dirinya sama dengan orang lain.¹² pengungkapan diri pada orang dengan harga diri tinggi disebabkan adanya sikap jujur, terbuka dan percaya pada kemampuan sendiri. Kejujuran dalam pengungkapan diri ditunjukkan dengan tindakan menyampaikan informasi yang sebenarnya tentang dirinya. Sedangkan rasa percaya diri merupakan modal dasar untuk berani membuka diri kepada orang lain. Maka harga diri rendah dapat menghambat pengungkapan diri, karena harga diri rendah dicirikan sebagai sikap yang pasif dan rendah diri dalam berkomunikasi.

¹¹M.S. Jourard, 1964, *The Transparent Self: Self Disclosure and Well Being*, (New York: Van Nostrand Reinhold Company), h.160.

¹²G. Dariuszky, 2004, *Membangun Harga Diri* (Bandung: CV. Pionir Jaya), h.12.

Norman dan Wrights dalam Kuntaraf menambahkan bahwa harga diri rendah menyebabkan individu menjadi tertutup dalam berkomunikasi, sehingga mengalami kesulitan dalam menceritakan dirinya yang sebenar.¹³ Orang dengan harga diri rendah memiliki penilaian yang salah terhadap orang lain dan tingkah laku yang mereka tunjukkan dapat mengurangi penilaian orang terhadap dirinya. Selain itu juga individu dengan harga diri rendah lebih senang berperan sebagai pendengar dan enggan untuk turut aktif dalam pembicaraan, sehingga komunikasi yang terjadi bersifat satu arah.

4. Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* (penggerak) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.¹⁴ Menurut Danim, motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan pegawai dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang pegawai.¹⁵ Motivasi juga diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.¹⁶ Sedangkan menurut Mangkuprawira, motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁷

Motivasi itu timbul tidak saja karena ada stimulus di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, sebarangpun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang pasti butuh motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan

¹³Kuntaraf, K. L. Kuntaraf, 1999, *.Komunikasi Keluarga Kunci Kebahagiaan Anda* (Bandung: Indonesia Publishing House), h.77.

¹⁴M. As'ad, 1995, *.Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty), h. 45.

¹⁵Sudarman Danim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta), h.25.

¹⁶Berelson and Steiner, 2004, *Consumer Behaviour Implication*, (Dallas, Texas: Busines Publication Inc), h.67.

¹⁷TB. Sjafrri Mangkuprawira, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h.97.

organisasi dan memenuhi kebutuhan pegawai itu sendiri. Motivasi akan mendorong apakah pegawai akan melakukan sesuatu tindakan tertentu atau bahkan tidak melakukan tindakan apapun untuk memenuhi kebutuhannya. Begitu besar motivasi mempengaruhi kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Hasil yang diharapkan ini merupakan tuntutan dari individu sendiri maupun tuntutan dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

Dalam pandangan Islam, motivasi yang paling kuat adalah dari diri sendiri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak gerik seseorang dalam setiap tindak tanduknya. Dalam kaitannya dengan tingkah laku keagamaan motivasi tersebut sangat penting dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku keagamaan yang dilakukan seseorang. Dalam hal ini peranan motivasi sangat besarnya artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku keagamaan. Dijelaskan dalam AlQuran:

بِأَنْفُسِهِمْ مَّا يُغَيِّرُونَ وَاحْتَبَقُوا مِمَّا يُغَيِّرُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ

Artinya: ”....Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...” (Q.S. Ar-Ra’d: 11).

Kemampuan untuk belajar dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja merupakan ukuran apakah motivasi bekerja untuk ibadah atau bukan. Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keroganisasian (*organizational behaviour*), untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri individu yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi (tindakan) upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dari dalam diri manusia disebut motivasi internal berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan dan cita-cita. Sedangkan faktor luar diri manusia (motivasi eksternal) berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan atau bimbingan seseorang dan perkembangan situasi.¹⁸

¹⁸Wursanto, 2009, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta: Andi), h.131.

C. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.¹⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara berjumlah 105 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel atau jumlah sampel sama dengan populasi. Penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuisioner/ angket model skala likert dalam bentuk ceklis, terdiri dari nomor butir, pernyataan dan alternatif jawaban meliputi empat pilihan, yaitu: sangat setuju (SS) yang diberi skor = 4, setuju (S) diberi skor = 3, tidak setuju (TS) diberi skor = 2 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1. Setelah dilakukan uji coba instrumen pada variabel komunikasi interpersonal sebanyak 13 item dinyatakan valid. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja sebanyak 15 item terdapat satu item yang tidak valid yaitu item nomor 13. Dengan demikian item pertanyaan nomor 13 dinyatakan gugur (batal), sedangkan item yang dianggap valid ada sebanyak 14 item dan dapat digunakan dalam penelitian.

D. Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi *Interpersonal* (X)

Hasil pengolahan data variabel komunikasi *interpersonal* (X) menunjukkan bahwa skor minimal (nilai terendah) yang terjadi adalah 39 dan skor maksimal (nilai tertinggi) adalah 46, karena setiap butir berskala satu sampai dengan empat. Hasil perhitungan dari distribusi data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,03, median (nilai tengah) sebesar 43, modus (nilai yang sering muncul) adalah 43 dan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 1,339. Dari data tersebut menunjukkan rata-rata hitung, median dan modus tidak jauh

¹⁹Jalaluddin Rakhmat, 2005, *Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Dengan Contoh Analisis Statistik*(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h.31.

berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel komunikasi *interpersonal* (X) sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Sedangkan untuk mengetahui sebaran data tiap item pertanyaan variabel komunikasi *interpersonal* (X) dengan indikator komunikasi terbuka menunjukkan indikasi bahwa komunikasi terbuka pimpinan – bawahan sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata (mean) ke enam pernyataan responden. Sekitar 92% responden memberikan pernyataan atau tanggapan positif terhadap pertanyaan tersebut dan sisanya sekitar 8% memberikan tanggapan tidak setuju. Berdasarkan data dan temuan penelitian diperoleh gambaran bahwa sekitar 17,1% dari 105 responden menyatakan sangat setuju komunikasi pimpinan-bawahan berjalan lancar, sebanyak 73,3% menyatakan setuju, dan 9,5% yang menyatakan tidak setuju. Sekitar 40,0% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan pimpinan bersikap terbuka kepada bawahan, 53,3% menyatakan setuju, dan 6,7% menyatakan tidak setuju.

Item pertanyaan dengan indikator komunikasi membina pimpinan – bawahan menunjukkan indikasi bahwa komunikasi membina pimpinan – bawahan sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata (mean) ke tujuh pernyataan responden. Sekitar 93,51% responden memberikan pernyataan atau tanggapan positif terhadap pertanyaan tersebut dan sisanya sekitar 6,49% memberikan tanggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa sekitar 28,6% dari 105 responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan sangat sering memberikan pujian atau penghargaan kepada bawahan berprestasi baik, sekitar 59,0% menyatakan setuju, dan 12,14% menyatakan tidak setuju. Sedangkan 40,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan sanksi kepada bawahan yang tidak disiplin, sekkitar 53,3% menyatakan setuju, dan 6,7% menyatakan tidak setuju. Kemudian 57,1% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberikan tugas dan tanggungjawab kepada setiap bawahan, sekitar 37,1% menyatakan setuju, dan sekitar 5,7% menyatakan tidak setuju. Kemudian 52,4% responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan berusaha memberikan motivasi kepada bawahan, 43,8% menyatakan setuju, dan 3,8% menyatakan tidak setuju. Kemudian sekitar 41,0% responden menyatakan sangat

setuju bahwa pimpinan sangat sering membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi bawahan, 53,3% menyatakan setuju dan 3,8% menyatakan tidak setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan yang membuat pegawai melakukan tugas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Berkaitan dengan penyelenggaraan motivasi kerja pegawai terdapat indikator semangat kerja, cara kerja dan hasil kerja. Selanjutnya pengumpulan data variabel motivasi (Y) dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 14 item pertanyaan kepada 105 responden penelitian. Hasil pengolahan data variabel motivasi (Y) menunjukkan bahwa skor minimal (nilai terendah) yang terjadi adalah 33 dan skor maksimal (nilai tertinggi) adalah 50, karena setiap butir berskala satu sampai dengan empat. Hasil perhitungan dari distribusi data diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 43,23, median (nilai tengah) sebesar 44, modus (nilai yang sering muncul) adalah 43 dan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 3,732. Dari data tersebut menunjukkan rata-rata hitung, median dan modus tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi (Y) sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Untuk sebaran data tiap item pertanyaan variabel motivasi (Y) dengan dimensi semangat kerja menunjukkan indikasi bahwa semangat kerja pegawai sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata (mean) ke empat pernyataan responden. Sekitar 77,3% responden memberikan pernyataan atau tanggapan positif terhadap pertanyaan tersebut dan sisanya sekitar 22,7% memberikan tanggapan tidak setuju. Dan sebaran data item pertanyaan dengan dimensi cara kerja menunjukkan indikasi bahwa cara kerja pegawai sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata (mean) ke empat pernyataan responden. Sekitar 77,5% responden memberikan pernyataan atau tanggapan positif terhadap pertanyaan tersebut dan sisanya sekitar 22,5% memberikan tanggapan tidak setuju.

Sebaran data item pertanyaan dengan dimensi hasil kerja menunjukkan indikasi bahwa hasil kerja pegawai sangat baik, hal ini terlihat dari nilai rata-rata (mean) ke empat pernyataan responden. Sekitar 84,25% responden memberikan pernyataan atau tanggapan positif terhadap pertanyaan tersebut dan sisanya sekitar

15,75% memberikan tanggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil data tersebut diketahui bahwa sekitar 44,8% dari 105 responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan “setiap hasil kerja yang telah dikerjakan layak mendapat penghargaan”, sekitar 36,2% menyatakan setuju, 18,1% menyatakan tidak setuju dan sekitar 1,0% menyatakan sangat tidak setuju. dan sekitar 27,6% responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan “situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan”, sekitar 63,8% menyatakan setuju, 7,6% menyatakan tidak setuju, dan hanya 1,0% yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji regresi linier sederhana membuktikan komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara. Hal ini diindikasikan dari hasil uji t, dimana nilai t-hitung (6,153) > t-tabel (1,659) dan sig-p (0,000) < sig-a (0,05). Sedangkan koefisien regresi sebesar 1,448 menyatakan bahwa setiap penambahan atau kenaikan (karena positif) 1 komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan, maka motivasi (Y) akan mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar 1,448. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan 1 komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan akan mengakibatkan penurunan motivasi pegawai sebesar 1,448, dengan persamaan regresinya: $Y' = -19,067 + 1,448X$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif komunikasi *interpersonal* terhadap motivasi, semakin tinggi komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Sedangkan koefisien kontingensi menunjukkan seberapa besar pengaruh komunikasi *interpersonal* terhadap motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,804. Dan berdasarkan tabel interval koefisien diketahui bahwa koefisien kontingensi sebesar 0,804 termasuk kategori sangat kuat. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara sangat kuat. Kemudian dari hasil analisis korelasi juga menunjukkan kontribusi variabel komunikasi *interpersonal* terhadap motivasi kerja pegawai,

yang dapat diketahui dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi, yaitu sebesar 0.269. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 26,9% variansi motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara dipengaruhi oleh komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan. Artinya komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan yang berjalan efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Utara, yang diuji dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu dengan Uji T dan Che-Square Test. Dan pengaruhnya sangat kuat berdasarkan koefisien kontingensi sebesar 0,804, Sedangkan persentase pengaruhnya sebesar 26,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif komunikasi *interpersonal* terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan semakin tinggi komunikasi *interpersonal* pimpinan-bawahan maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Arni Muhammad. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Berelson and Steiner. 2004. *Consumer Behaviour Implication*. Dallas, Texas: Busines Publication Inc.
- Dedi Mulyana. 2002. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Devito. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*, Terj. Maulana A. Jakarta: Profesional Books.
- G. Dariuszky. 2004. *Membangun Harga Diri*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- G. M. Goldhaber. 1990. *Komunikasi dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- J. Permana. 2003. *Teknik Komunikasi Interpersonal dan Usaha Membina Kerjasama*. Bandung: Modul.
- Jalaluddin Rakhmat. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi: Dilengkapi Dengan Contoh Analisis Statistik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuntaraf, K. L. Kuntaraf. 1999. *Komunikasi Keluarga Kunci Kebahagiaan Anda*. Bandung: Indonesia Publishing House.
- Littlejhon. 2002. *Theories of Human Communication*. California: Wdsworth.
- M. As'ad. 1995. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- M.S. Jourard. 1964. *The Transparen Self: Self Disclosure and Well Being*. New York: Van Nostrand reonhold Company.\
- Sears, D.O, Freedman, J.I.1994. *Psikologi Sosial*, Alih Bahasa: Michael Adyanti. Jakarta: Erlangga.
- Sondang P. Siagian. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarman Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- TB. Sjafrri Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.