

## **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

By:  
Hesti Ika Lestari

Program Studi Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

### **ABSTRAK**

**HESTI IKA LESTARI. NPM. 17110126. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koesioner yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori cukup baik. Sedangkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan termasuk kategori baik. Selain itu terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Pegawai

### **PENDAHULUAN**

Komunikasi berperan penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Wirianto dalam Romli, (2011: 2) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Selain itu Romli mengatakan komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dalam organisasi sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (Romli 2011:2).

Dalam sebuah organisasi formal didalamnya terdapat unsur-unsur dasar yaitu : pemimpin, pegawai, pekerjaan, struktur dan pedoman. Unsur-unsur tersebut merupakan sub-sub sistem yang saling terkait satu sama lain dan menjadi pendukung organisasi dalam sebuah sistem yang memiliki tujuan. Dalam pelaksanaan tugas dari masing-masing sub-sub sistem tersebut akan terjadi berbagai macam hubungan antara satu dengan yang lainnya yang saling berkomunikasi salah satunya dengan komunikasi interpersonal.

Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan di terima oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan efek dan umpan balik yang langsung (Devito dalam Roudhonah, 2019:136). Hubungan komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan

bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan motivasi kerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisal imbalan moneter dan imbalan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Hamali, 2016: 133). Selain itu motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno dalam Hamali, 2016, 133).

Komunikasi interpersonal dengan motivasi tampaknya memiliki hubungan dengan motivasi kerja hal ini dapat diketahui dari penelitian Selsia Kartika Sari (2015), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang. Selain itu dari hasil penelitian Dina Artika Lubis (2012), menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi pimpinan dengan karyawan serta sesama karyawan mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja. Serta dari hasil penelitian Muhamad Abdul Aziz (2017), menunjukan ada pengaruh dari variabel komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi berprestasi.

Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang merupakan kepanjangan tangan Kementerian Sosial di daerah memiliki banyak tugas yang bersifat bersentuhan langsung dengan masyarakat yang salah satunya ialah mengelola Data Sumber Daya Kesejahteraan Sosial se Kalimantan Selatan. Selain itu, Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan memegang peranan penting dalam menangani permasalahan sosial dan mengemban tugas untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Unsur-unsur organisasi Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan terdiri dari : 1) Sekretariat; 2) Bidang Pemberdayaan Sosial; 3) Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial; 4) Bidang Bantuan Sosial; 5) Bidang Pemberdayaan Potensi dan Partisipasi Sosial Masyarakat; 6) Unit Pelaksanaan Teknis Dinas; dan 7) Kelompok Jabatan Fungsional.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan”, karena selama observasi dalam melakukan penelitian pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan peneliti menemukan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara pegawai kurang harmonis, misalnya masih kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa pegawai hal ini dapat terlihat dalam pemberian tugas yang diberikan atasan, pegawai lama tidak berperan aktif dalam hal ini untuk memberikan masukan kepada pegawai yang sifatnya masih baru.

Selain itu suasana akrab kurang terlihat dan kurang dirasakan dikalangan pegawai, baik dalam hubungan formal maupun informal. Hal ini bisa terlihat dari jaranganya pegawai bertukar pikiran/berdiskusi mengenai pekerjaan dan kekakuan atau kurang ramah, baik dengan sesama pegawai atau dengan tamu. Peneliti juga melihat masih adanya pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugas. Fenomena ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini terlihat dari tidak adanya kemauan dan kesenangan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memikirkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas, selain itu juga masih ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan tepat waktu setelah jam istirahat selesai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti hasil penelitian sebagai berikut:

Selsia Kartika Sari (2015). Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan sikap terhadap motivasi kerja sebesar 0,637 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi atau efektif komunikasi interpersonal antar karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Selain itu penelitian dari Muhamad Abdul Aziz (2017). Hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} = 6,9183 > t_{tabel} = 2,0096$ , artinya bahwa  $H_0$  ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari variabel komunikasi interpersonal guru terhadap motivasi berprestasi.

### 2. Komunikasi Interpersonal

Definisi umum komunikasi interpersonal menurut Enjang (2009: 68) adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Menurut Wiryanto dalam Liliweri (2017:27) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antara dua orang atau lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang.

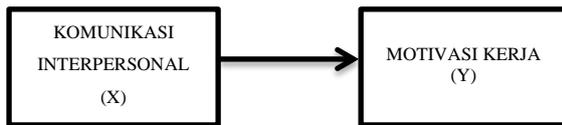
Penelitian ini digunakan pendapat dari Devito (2011:20) untuk mengukur komunikasi interpersonal pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, antara lain : 1) Keterbukaan (*Openess*); 2) Empati (*Emphaty*); 3) Sikap Mendukung (*Supportiveness*); 4) Sikap Positif (*Positiveness*) dan 5) Kesetaraan (*Equality*).

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno dalam Hamali, 2016:133). Sedangkan Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan pendapat Abraham Maslow dalam Hamali (2016:137) untuk mengukur motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan rasa memiliki; 4) Kebutuhan harga diri dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

#### 4. Kerangka Berfikir



**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian**

Komunikasi Interpersonal (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Motivasi Kerja (Y).

#### 5. Hipotesis

$H_1$  : Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

$H_0$  : Tidak terdapat signifikan pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

### METODE PENELITIAN

#### 1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

#### 2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

#### 3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, dengan objek mencakup Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang berjumlah 59 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel yang diperlukan rumus slovin. Jadi, Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini 51 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

#### 6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis iklim komunikasi dan kinerja dalam penelitian ini menggunakan rumus *Chi Square Goodness Of Fit*. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis Regresi Linear Sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Komunikasi Interpersonal Pegawai

Tabel 4.27. Komunikasi Interpersonal Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	12	23,5
2.	Baik	6	11,8
3.	Cukup Baik	20	39,2
4.	Kurang Baik	9	17,6
5.	Tidak Baik	4	7,8
Jumlah		51	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Pada tabel 4.27. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori komunikasi interpersonal pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai Cukup Baik.

### 2. Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.28. Motivasi Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	18	35,3
2.	Baik	22	43,1
3.	Cukup Baik	3	5,9
4.	Kurang Baik	2	3,9
5.	Tidak Baik	6	11,8
Jumlah		51	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Pada tabel 4.28. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Baik.

### 3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Tabel 4.30. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-66,629	3,267		-2,029	,048
KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,751	,062	,864	12,030	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber: Peneliti, Output SPSS 26, 2021

Pada tabel 4.30. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  adalah  $12,030 > t_{tabel} 1,675$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi

interpersonal berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja pegawai atau  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi interpersonal pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, dapat diasumsikan berada pada kategori Cukup Baik.
- 2) Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan, dapat diasumsikan berada pada kategori Baik.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan.

### **2. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat komunikasi interpersonal pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang komunikasi interpersonalnya yang rendah. Oleh karena itu hendaklah pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan terus meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai.
- 2) Dari hasil analisis motivasi kerja pegawai termasuk pada kategori Baik. Hal ini menandakan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan sudah optimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, diharapkan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan terus mempertahankan motivasi kerja pegawainya.
- 3) Dengan adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai, hendaknya semua pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Selatan terus meningkatkan komunikasi interpersonalnya dalam bekerja agar berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja pegawainya yang lebih optimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **I. Buku**

- Devito, Joseph A. 2011. *Communicology: An Introduction to the study of Communication*. Diterjemahkan oleh Suranto AW. 2011. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Enjang, A. S. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Liliweri, A. 2017. *Komunikasi Antarpersonal*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, A. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Mulyana, D. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Cetakan Ke-14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT Grasindo.

Roudhonah. 2019. Ilmu Komunikasi. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi). Bandung: ALFABETA.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## **II. Jurnal**

Abdul Aziz M. 2017. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Berprestasi dalam Mewujudkan Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Universitas Garut. Vol. 11; No. 01; 2017; 9-17

Kartika Sari S. 2015. Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan dan Motivasi Kerja pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang. Jurnal Empati. Volume 4(4), 304-308

Lubis, D. A. 2012. Hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi dengan motivasi kerja karyawan PT MMT. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 6, No.1