

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPESONAL TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI  
KABUPATEN TANAH LAUT**

**AMALIA FARIDA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD ALBANJARI**

**BANJARMASIN**

**E-mail: [liaummar25@gmail.com](mailto:liaummar25@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Amalia Farida, NPM 16110069 “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut”. Bimbingan Bapak Dr. Murdiyansyah Herman, S.Sos, M.Ap, sebagai Pembimbing Utama, dan Ibu Ade Nur Atika Sari, S.I, Kom, M.I, Kom, sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. 2) Untuk mengetahui motivasi pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. 3) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe asosiatif kausal yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut dengan jumlah pegawai 40 orang pegawai yang terdiri dari PNS 22 orang dan pegawai tidak tetap 18 orang pegawai. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut : 1) Komunikasi yang terjadi pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sudah cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar dengan komunikasi yang lebih baik tujuan organisasi akan berjalan seperti yang diharapkan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. 2) Motivasi kerja pada pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sudah cukup baik. 3) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,631` artinya kemampuan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sebesar 63.1%, sedangkan sisanya 36.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

*Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja*

## ABSTRACT

*Amalia Farida, NPM 16110069 "The Influence of Interpersonal Communication on Employee Work Motivation at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency". Guidance for Mr. Dr. Murdiyansyah Herman, S.Sos, M.Ap, as the Main Advisor, and Ms. Ade Nur Atika Sari, S.I, Kom, M.I, Kom, as Co Counselor.*

*The research objectives to be achieved in this study are as follows: 1) To know the interpersonal communication of employees at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency. 2) To determine the motivation of employees at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency. 3) To find out and prove the effect of interpersonal communication on the work motivation of employees at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency.*

*This study uses a quantitative approach. The type of research used is a causal associative type which states the influence between two or more variables. In this study, the population is all employees of the Office of Communication and Information of Tanah Laut Regency with a total of 40 employees consisting of 22 civil servants and 18 non-permanent employees. In this study, the samples were all employees of the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency, amounting to 40 people. Based on the results of the study, the conclusions are as follows: 1) The communication that occurs at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency is good enough, so that it needs to be improved again so that with better communication the organizational goals will run as expected. Effective communication will create a healthy and open office work climate. 2) Work motivation at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency is good enough. 3) Based on the results of calculations using the SPSS For Windows program, it is known that the coefficient of determination is 0.631, which means that the ability of the interpersonal communication variable has a significant effect on work motivation at the Communication and Information Office of Tanah Laut Regency by 63.1%, while the remaining 36.9% is explained by other variables that are not researched in this study*

*Keywords: Interpersonal Communication, Work Motivation*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Hampir seluruh instansi yang beroperasi menggunakan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa untuk dipasarkan. Sumber daya dimiliki instansi antaranya yaitu modal, fisik/material, teknologi, manusia hingga kita harus memanfaatkan sumber daya tersebut sebaik dan seoptimal mungkin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berbagai macam sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi, sumber daya manusia (SDM) menempati posisi yang terkait dengan usaha pencapaian tujuan. Kegiatan dari sebuah instansi tidak akan terlepas dari faktor manusia atau pegawai, dimana manusia sebagai motor penggerak jalannya sebuah organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hidup dan matinya suatu instansi bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam menjalankan organisasinya. Adanya pegawai maka semua aktivitas dan pekerjaan yang ada dalam suatu instansi dapat dilaksanakan, memiliki arti dan mempunyai manfaat bagi semua pihak, baik kepada orang-orang yang ada dalam suatu instansi maupun di lingkungan luar suatu instansi. Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai yang berada dalam suatu instansi perlu diberdayakan atau dibina sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sebagaimana yang diketahui kedalam rangka pembinaan tersebut maupun pemberdayaan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas hal dalam kerja dari pegawai yang bersangkutan, akan tetapi yang tidak kalah penting juga diperlukan peran komunikasi yang mempermudah seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yang memperoleh informasi dibutuhkan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah instansi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Makmun (2015:7) yang dimaksud dengan komunikasi yaitu suatu hal proses penyampaian pesan informasi (ide atau gagasan) dari satu pihak ke pihak lain. Pada dasarnya, komunikasi dilakukan dengan secara lisan atau verbal yang dimengerti oleh dua belah pihak.

Apabila hal tersebut tidak ada bahasa yang verbal dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih bisa dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik bahasa badan, menunjukkan sikap yang tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah suatu instansi mempengaruhi cara hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan suatu instansi.

Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pegawai yang harus mengandalkan kekuasaan, sebaliknya perlu mengedepankan kerja sama fungsional, dan menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri, perlu membuktikan kemampuan unjuk kerja profesional, menumbuhkan kembangkan antusiasme kerja para pegawai, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai tetapi harus mampu membetulkan (mengoreksi) kesalahan pegawai, dan mampu memberikan semangat dan motivasi kerja pegawai.

Seorang pemimpin harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya dan memiliki kepribadian yang harmonis, jiwa yang mantap, emosi yang stabil serta keinsyapan atau kesadaran yang tinggi tentang aspirasi, perasaan, cita-cita dan kebutuhan kelompoknya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai oleh keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu keberhasilan seorang bawahan ditandai dengan pencapaian kinerja pegawai yang memuaskan, karena dengan kinerja pegawai yang memuaskan akan membuat pegawai mencapai prestasi kerja yang semakin besar.

Disamping itu dituntut untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapat sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya,

baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin. Berdasarkan hasil observasi di Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut terlihat pada pukul 08:30 keatas masih ada pegawai yang terlambat datang ke kantor. Hal ini terjadi ketika pegawai tidak berada di tempat pada saat jam kerja dengan alasan dan tujuan yang tak diketahui. Ini berarti ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dan terlambat masuk kerja. Hal ini dapat mengakibatkan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak terselesaikan.

Selain itu adapun masalah lainnya yaitu staf yang ada pada Kantor tersebut sering kurang fokus saat bekerja dapat dilihat dari beberapa staf sambil menonton TV ataupun bermain handphone sehingga adanya kurang maksimal dalam kinerja, seluruh hal ini berkaitan dengan bagaimana komunikasi suatu instansi berjalan terutama pada pimpinan Kantor tersebut, apakah berkomunikasi secara baik kebawahannya.

Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan yang sama di masa yang akan datang, maka yang terkait dengan masalah-masalah tersebut di atas sudah harus mampu diprediksi secara cermat dan akurat, termasuk masalah komunikasi yang menjadi motor kendali jalannya suatu organisasi. Berdasarkan pada uraian singkat di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin communication dan perkataan ini bersumber pada kata communis. Perkataan communis yaitu dalam pembahasan kali ini sama sekali tidak ada kaitannya dengan partai komunis yang sering dijumpai kegiatan politik. Arti communis ini adalah sama dalam arti kata sama yaitu sama makna mengenai suatu hal yang Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami. Komunikasi menyelimuti segala yang kita lakukan. Komunikasi adalah alat yang dipakai

manusia yang untuk melanjutkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu dan individu dengan kelompok atau kelompok dan kelompok. Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup Kita menghabiskan bagian besar jam di saat kita sadar bangun untuk berkomunikasi. Sama dengan pernafasan, komunikasi yang kita anggap sebagai hal otomatis terjadi begitu saja, sehingga tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan yang efektif. Apabila hal organisasi yang dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi adalah suatu substansi nyata yang mengalir ke atas dan ke bawah, dan ke samping dalam suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi yaitu bergantung kepada kemampuan di manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan bekerja sama yang mencapai suatu tujuan yang sma pula.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam suatu instansi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan suatu instansi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota suatu instansi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi.

Feriyanto (2016:156) komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, suatu instansi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Dari pendapat diatas tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua orang tersebut atau lebih. Jadi dalam komunikasi tersebut tidak hanya mengerti arti dari bahasanya saja, tetapi juga maknanya karena dari rangkaian kata-kata tersebut yang telah disusun dan membentuk suatu pengertian tertentu. Komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, adalah penyampaian yang dan pemahaman arti. Komunikasi juga merupakan unsur yang paling penting dalam kehidupan di organisasi, baik dari ditinjau dari segi proses ataupun administrasi dan manajemen yang keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi tersebut.

## 2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi efektif akan menciptakan suasana yang kerja menjadi sehat dan terbuka. Oleh karena itu semua pegawai dituntut harus dapat berkomunikasi dengan efektif kepada seluruh rekan kerja di lingkungan pekerjaan. komunikasi dalam lingkungan kerja akan berwujud percakapan timbal balik di antara seluruh pegawai. Dengan komunikasi manusia dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang, menyebarkan ilmu pengetahuan.

### a. Fungsi informatif

Komunikasi yang bersifat memberikan informasi dalam suatu instansi, suatu instansi berharap mendapat informasi lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu.

### b. Fungsi regulatif

Fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu instansi.

### c. Fungsi persuasif

Dalam hal mengatur suatu instansi kekuasaan dan kewenangan yang tidak akan membawa hasil yang sesuai dengan diharapkan.

### d. Fungsi integratif

Dalam mengatur suatu instansi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.

### e. Fungsi integrative

Setiap instansi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

## 3. Indikator Komunikasi

### a. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan yang memahami segala pesan secara cermat sebagaimana yang maksudkan oleh komunikator tersebut.

### b. Kesenangan

Yaitu proses komunikasi yang selain berhasil menyampaikan informasi itu, juga dapat

berlangsung dengan suasana yang menyenangkan dari kedua belah pihak.

### c. Pengaruh pada sikap

Komunikasi yang dikatakan mempengaruhi pada sikap, kalau seorang komunikan sehabis menerima pesan kemudian akan sikapnya berubah dengan sesuai makna pesan itu tersebut. Tindakan mempengaruhi tersebut merupakan bagian dalam kehidupan sehari – hari wilayah perkantoran. Dari berbagai situasi kita berusaha dengan mempengaruhi sikap orang lain berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

### d. Hubungan yang semakin baik

Proses komunikasi yang sangat efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadikomunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.

### e. Tindakan

Kedua ini belah pihak tersebut yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. anggotanya dengan berbagai cara seperti komunikasi tatap muka, pertemuan kelompok, memo ataupun dengan menggunakan media elektronik

### f. Pengurai - Penerima Pesan (Decoding - Receiver)

Agar proses ini komunikasi dapat disampaikan, pesan yang telah disampaikan harus diterjemahkan dengan kembali oleh sang penerima pesan. Penerima agar pesan menginterpretasikan hal yang (Menguraikan) pesan disampaikan dengan berdasarkan pengalaman sebelumnya agar dapat benar-benar memahami pesan tersebut Umpan balik (Feedback). Munculnya umpan balik dalam proses komunikasi sangat diharapkan, komunikasi dua arah menyediakan umpan balik yang penting dari penerima pesan ke komunikator.

## 4. Pengertian Motivasi

Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang

mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan ini. Besarnya hal ini intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dan mencapai sasaran memperlihatkan hal sejauh mana tingkat motivasinya, dengan kata lain motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja.

Wibowo (2014:111) motivasi merupakan sebagai sekumpulan kekuatan energik yang mulai baik dari dalam ataupun dari luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan dari motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap hal serangkaian proses perilaku manusia yang mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yaitu yang terkandung motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan tersebut.

## 5. Tujuan Motivasi

Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang paling terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai dilandasi oleh suatu hal yang bernama motivasi, adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2014:146) adalah sebagai berikut:

- a.Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b.Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c.Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d.Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e.Mengefektifkan pengadaan karyawan.

f.Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

g.Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.

h.Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

i.Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

j.Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

## 6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seseorang dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor Yunus dalam Torang (2015:59) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di antaranya :

- a.Rasa Aman
- b.Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- c.Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat dan minat karyawan)
- d.Reputasi organisasi atau perusahaan (memberikan kebanggaan, bila bekerja pada organisasi atau perusahaan tersebut)
- e.Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- f.Upah (layak)
- g.Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- h.Jam kerja
- i.Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
- j.Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll)

## 7. Prinsip Motivasi

Mangkunegara (2016:61) terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan yaitu:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan

## 8. Jenis Motivasi

Menurut Fahmi (2013:108) motivasi dibedakan dalam dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

### a. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan kegiatan tumbuh dari ada dorongan dan kebutuhan seseorang yang tidak secara mutlak berhubungan kegiatan pekerjaannya sendiri. Motivasi ini tumbuh diakibatkan oleh dorongan dari dalam diri seseorang, seperti dorongan dari orang lain, adapun faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

Dalam hubungannya ini adalah faktor yang mempengaruhi hal motivasi yang dimaksud dengan lingkungan kerja yaitu pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

-Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.

-Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya berbagai tempat tempat bawahan bekerja.

-Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- Kemampuan bekerja, Semangat bekerja, Rasa kebersamaan dalam lingkungan kelompok

### b. Motivasi Intrinsik

Merupakan kegiatan yang bisa di mulai lalu diteruskan berdasarkan penghayatan yang sesuatu kebutuhan dan dorongan secara mutlak berkaitan yaitu dengan aktivitas pekerjaan, adapun faktor internal yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut Trijono (2015:17) kuantitatif yaitu penelitian tentang kemasayarakatan dan kemanusiaan didasarkan kepada pengujian suatu teori lalu tersusun variabel-variabel, diukur dengan bilangan-bilangan, dan dianalisis dengan prosedur-prosedur statistik. Tujuannya adalah menentukan apakah generalisasi-generalisasi prediktif dari teori tertentu yang diselidiki kebenarannya.

### 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe asosiatif kausal yang bersifat menyatakan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014:54), dalam hal ini peneliti menguji apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut.

### 3. Lokasi Penelitian

Tempat diadakannya penelitian adalah kantor Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut dengan alamat Jl. A. Syairani Pelaihari, Sarang Halang Kecamatan Pelaihari Kabupaten Tanah Laut.

#### 4. Populasi dan Sampel

##### Populasi

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh pegawai kantor Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut dengan jumlah pegawai 40 orang pegawai yang terdiri dari PNS 22 orang dan pegawai tidak tetap 18 orang pegawai.

##### Sampel

Cara pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sujarweni (2014:72) adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut yang berjumlah 40 orang.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data dan Sumber Data

##### 1. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data bagi penelitian ini adalah:

##### a. Studi Lapangan

###### 1) Observasi

Observasi dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut.

###### 2) Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab kepada pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut.

###### 3) Dokumentasi

dokumentasi dalam penelitian ini adalah meminta data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi, dll.

##### 4) Angket

Angket merupakan yaitu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden untuk dijawabnya, selanjutnya untuk diisi oleh responden yaitu pegawai seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke peneliti.

Bentuk kuesioner bersifat tertutup maksudnya responden diberi alternatif dari setiap jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Setiap alternatif jawaban diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Pilihan/Skor/Kode Alternatif  
Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor	Kode
1	Sangat Setuju	5	SS
2	Setuju	4	S
3	Netral	3	N
4	Tidak Setuju	2	TS
5	Sangat Tidak Setuju	1	STS

Hasil jawaban kemudian dimasukkan kedalam tabulasi yang dipergunakan untuk mempermudah dan memperjelas permasalahan sebelum dilaksanakan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0.

##### 2. Sumber Data

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utamanya, dan data sekunder biasanya telah tersusun dalam dokumen-dokumen.



## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Penelitian (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja)

#### 1. Umur

##### Usia Responden Penelitian

No	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≥ 20 Tahun -	19	47
2	30 Tahun	16	40
3	≥ 30 Tahun -	5	13
	40 Tahun		
	≥ 40 Tahun		
Jumlah		40	100%

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun dan sebagian kecil berusia di atas 40 tahun.

#### 2. Jenis Kelamin

##### Jenis Kelamin Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	65
2	Perempuan	14	35
Jumlah		40	100 %

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki dan sebagian kecil berjenis kelamin perempuan.

#### 3. Pendidikan

##### Pendidikan Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	35
2	S1	22	55
3	S2	4	10
Jumlah		30	100 %

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berpendidikan S1 dan sebagian kecil berpendidikan S2.

#### 4. Masa Kerja

##### Masa Kerja Responden Penelitian

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≥ 1 Tahun	7	17
2	- < 2 Tahun	12	30
3	≥ 2 Tahun	9	23
4	- < 4 Tahun	12	30
	≥ 4 Tahun		
	- < 6 Tahun		
	≥ 6 Tahun		
Jumlah		40	100 %

Berdasarkan pada data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki masa kerja antara 2 tahun sampai 4 tahun dan sebagian kecil memiliki masa kerja antara 4 tahun sampai 6 tahun.

Hasil persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows yaitu:

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan program SPSS for windows dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 5.897 + 0.859 X$$

Variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut pada taraf uji 5%, dengan demikian Hipotesis Nol ( $H_0$ ) secara keseluruhan ditolak, sebaliknya Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) secara keseluruhan diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,631` artinya kemampuan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sebesar 63.1%, sedangkan sisanya 36.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut dapat disimpulkan :

1. Komunikasi interpersonal pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. Komunikasi yang terjadi pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sudah cukup baik, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar dengan komunikasi yang lebih baik tujuan organisasi akan berjalan seperti yang diharapkan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja kantor yang sehat dan terbuka. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah instansi dibutuhkan komunikasi yang efektif

2. Motivasi pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. Motivasi kerja pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sudah cukup baik, tetapi alangkah lebih baik ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini perlu bimbingan dan arahan dari pimpinan yaitu pimpinan dituntut untuk terus memberikan motivasi, seorang pemimpin harus memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan memberikan dampak positif pada totalitas kinerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin akan mendapat sorotan banyak terhadap orang sekelilingnya, baik itu dari sikap ataupun perilaku dari seorang pemimpin

3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,631` artinya kemampuan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut sebesar 63.1%, sedangkan sisanya 36.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Tanah Laut

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa komunikasi antar interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga diharapkan organisasi lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam lingkup pekerjaan.

2. Bagi Peneliti yang akan datang

Peneliti yang akan datang yang berminat untuk mengadakan penelitian dengan topik yang serupa dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu referensi agar hasil penelitian semakin akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Edison, Emran. Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam angka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabet.

Feriyanto, Andri. 2015. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Media Tera

Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Suatu instansi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara

Iskayanti. 2019. Universitas Negeri Makassar. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar

Iyah Asriyah. 2019. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten.

Makmun, Khairani. 2014. Psikologi Belajar. Yogyakarta: Aswaja Presssindo

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Refika Aditama.

Latan, Hengky. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: Alfabeta

Onong uchjana Effendy. 2016. Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek. Bandung: Penerbit Remaja Rosda Karya

Priyatno, Duwi. 2013. Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Yogyakarta. Gava Media

Purwanto. 2014. Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta. Salemba Empat

Rachmat, Trijono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Papas Sinar Sinanti

Riduwan. 2015. Pengantar Statistika. Bandung: Alfabeta

Riski Anis Safitri. 2019. Pengaruh Komunikasi Inter Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Perindustrian. STIKOM The London School of Public Relations. Universitas Riau

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Rosdakarya

Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung. Alfabeta

Sujarweni, Wiratna. 2014. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru

Aw Suranto. 2010. Komunikasi Sosial Budaya. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suryabrata, Sumadi. 2016. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers

Torang, Syamsir. 2015. Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers

Widodo Suparno Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.