

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

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan



**Disusun oleh:  
FAUZI FAJAR ASKARULLAH  
NIM. 13802241053**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

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

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Fauzi Fajar Askarullah  
NIM. 13802241053**

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 2 Maret 2018  
untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



Drs. Joko Kumoro, M.Si.  
NIP. 19600626 198511 1 001

**PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul:

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

Oleh:

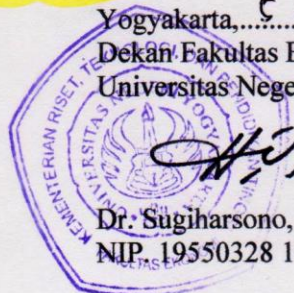
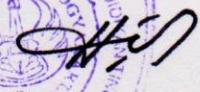
Fauzi Fajar Askarullah  
NIM. 13802241053

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 16 Maret 2018  
dan dinyatakan telah lulus

**TIM PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Drs. Purwanto, M.M., M.Pd	Ketua Penguji		4/4 2018
Drs. Joko Kumoro, M. Si.	Sekretaris Penguji		3/4 2018
Dra. Rosidah, M.Si.	Penguji Utama		30/3 2018

Yogyakarta, 5 April 2018  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

  
  
Dr. Sugiharsono, M.Si.  
NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fauzi Fajar Askarullah  
NIM : 13802241053  
Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komunikasi  
Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai  
Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Demikian pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 16 Maret 2018



Fauzi Fajar Askarullah  
NIM. 13802241053

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Totong Solihin dan Ibu Rapiah, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, kesabaran, dan dukungannya.
2. Universitas Negeri Yogyakarta yang telah menjadi salah satu wadah saya untuk menambah ilmu dan pengalaman dalam berorganisasi.

## **MOTTO**

Alloh menyertai orang-orang yang sabar.

**(QS Ghafir Al-Anfal: 66)**

Ilmu itu bukan yang dihafal tetapi yang memberi manfaat

**(Imam Syafi'i)**

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

Oleh:  
Fauzi Fajar Askarullah  
13802241053

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan; (1) motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat; (2) komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat; (3) motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Angket penelitian telah diuji coba pada pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan 30 responden. Penelitian ini merupakan penelitian dengan sampel 105 responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Analisis data dilakukan dengan deskripsi data penelitian, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,262. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,237. (3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dengan koefisien determinasi sebesar 0,342.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Efektivitas Kerja.

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

By:  
Fauzi Fajar Askarullah  
13802241053

**ABSTRACT**

*This research aims to know the magnitude of relationship: (1) work motivation with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province, (2) interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province, (3) work motivation and interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province.*

*This research was ex post facto research with quantitative approach. Data obtained using questionnaire and documentation. Research questionnaire have been tested on the employees Secretariat DPRD West Java Province with 30 respondents. This research is a research with a sample of 105 respondents employees Secretariat DPRD West Java Province. Data analysis was conducted with description of research data, analysis prerequisite test, and hypothesis test.*

*The result of this research show that there are significant relationships: (1) work motivation with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province a coefficient of determination of 0.262, (2) interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province with a coefficient of determination of 0.237 (3) work motivation and interpersonal communication with work effectiveness employees Secretariat DPRD West Java Province with a coefficient of determination of 0.342.*

**Keyword:** *Work Motivation, interpersonal communication, work effectiveness.*

## **KATA PENGANTAR**

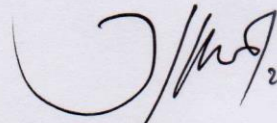
Puji syukur kehadirat Allah SWT atas petunjuk dan hidayah-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat” dapat terselesaikan dengan baik. Keberhasilan penulisan Tugas Akhir Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas kesempatan yang diberikan untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
3. Bapak Drs. Joko Kumoro, M.Si., Ketua Jurusan, Dosen pembimbing akademik dan Dosen pembimbing Skripsi yang telah memberikan motivasi dan ilmu selama perkuliahan dan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Ibu Dra. Rosidah, M.Si., penguji utama, atas masukan dan saran yang diberikan demi perbaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNY yang telah memberikan ilmu selama masa kuliah.
6. Bapak H. Daud Achmad., Sekretaris DPRD Provinsi Jawa Barat yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Bapak Arif Ahmad Ripai, M.Si., Kepala Sub Bagian Rapat dan Risalah Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

8. Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang telah membantu dalam penelitian ini sehingga Tugas Akhir Skripsi ini terselesaikan.
9. Adik saya, Syifa, Hasbi, Fahmi, dan Asraf, atas dukungan yang diberikan.
10. Sahabat saya Konco Musiman yang selalu senantiasa memberikan dukungan.
11. Keluarga Cemara Kos Syariah E14a yang selalu menyemangati dan memberikan masukan.
12. Rekan-rekan seperjuangan Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2013 yang selalu memberikan motivasi, pengalaman, bantuan, kritik dan saran.

Semoga bantuan maupun dukungan yang telah diberikan semua pihak di atas menjadi amalan yang bermanfaat serta mendapat balasan dari Allah SWT dan Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, 16 Maret 2018



Fauzi Fajar Askarullah  
NIM. 13802241053

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Efektivitas Kerja.....	7
2. Motivasi Kerja.....	12
3. Komunikasi Interpersonal .....	17
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	26
C. Kerangka Pikir .....	28
D. Hipotesis Penelitian .....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Desain Penelitian .....	32
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35

F. Instrumen Penelitian .....	36
G. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	45
B. Deskripsi Data.....	46
C. Pengujian Prasyarat Analisis.....	51
D. Uji Hipotesis Penelitian .....	53
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
F. Keterbatasan Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	72

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penentuan Jumlah Sampel.....	34
2. Skor Pengukuran Instrumen.....	36
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	37
4. Hasil Pengujian Validitas.....	38
5. Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....	39
6. Hasil Uji Reliabelitas Variabel.....	39
7. Kriteria Penilaian Komponen.....	42
8. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X1).....	47
9. Kecenderungan Variabel Komunikais Interpersonal (X2).....	48
10. Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	50
11. Hasil Uji Normalitas Variabel.....	51
12. Ringkasan Hasil Uji Linearitas.....	52
13. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
14. Uji Hipotesis X1-Y.....	53
15. Uji Hipotesis X2-Y.....	55
16. Hasil Analisis Regresi Ganda.....	56
17. Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian.....	30
2. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	47
3. Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X2).....	49
4. Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja (Y) .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen.....	74
2. Hasil Uji Validitas.....	78
3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	80
4. Angket Penelitian .....	82
5. Rekapitulasi Data X1, X2, dan Y.....	86
6. Distribusi Frekuensi .....	90
7. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	93
8. Hasil Uji Hipotesis .....	95
9. Surat Ijin Uji Coba Instrumen .....	101
10. Surat Ijin Penelitian.....	102
11. Surat Keterangan Penelitian.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Sekretariat DPRD harus tumbuh menjadi unit organisasi yang dapat memberikan pelayanan prima dan mendukung setiap aktivitas DPRD, untuk menciptakan pelayanan prima harus disertai dengan kinerja pegawai yang memuaskan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pegawai lainnya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan staf di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat beberapa permasalahan yaitu keterlibatan pegawai dalam kegiatan rutin seperti sering terlambat dalam mengikuti apel pagi,

memperpanjang waktu istirahat kerja, rapat kerja berlangsung dengan kurangnya partisipasi dari peserta rapat dalam mengemukakan pendapat, bercanda berlebihan ketika bekerja, dan mengulang kesalahan yang sama meski telah ditegur oleh atasan. Kurangnya dorongan dan kesadaran akan pentingnya bekerja dengan giat dan baik membuat pegawai terbiasa untuk mengulangi kembali setiap permasalahan yang dilakukan. Atasan memiliki peran penting dalam menumbuhkan kembali motivasi kerja pegawai supaya lebih giat dan baik lagi dalam bekerja.

Komunikasi interpersonal dilakukan untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai. Salah satunya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, komunikasi yang dilakukan dengan baik memberikan dampak yang baik terhadap hubungan antar pegawai dan pekerjaan, begitu juga sebaliknya komunikasi interpersonal yang kurang baik memberikan dampak yang kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat terdapat beberapa permasalahan yaitu jarang nya pegawai bertukar pikiran atau berdiskusi mengenai pekerjaan, pegawai lama tidak berperan aktif dalam memberikan saran terhadap pegawai baru, dan terdapat situasi yang menyebabkan pegawai berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap pekerjaan.

Motivasi kerja pegawai dan komunikasi interpersonal yang dilakukan antar pegawai berdampak terhadap tanggung jawab dalam penyelesaian

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

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

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai yang sering terlambat dalam mengikuti apel pagi.
2. Masih terdapat pegawai yang sering memperpanjang jam istirahat.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak suka mengemukakan pendapat ketika rapat kerja.
4. Masih terdapat pegawai yang sering mengulang kesalahan yang sama meskipun telah endapat teguran.
5. Pegawai jarang bertukar pikiran atau berdiskusi mengenai pekerjaan.
6. Masih terdapat pegawai lama yang tidak berperan aktif dalam memberikan saran terhadap pegawai baru.
7. Terdapat situasi yang menyebabkan pegawai berkomunikasi dengan atasan terbatas sehingga berdampak terhadap ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat terhadap pekerjaan
8. Masih terdapat pekerjaan dalam penyelesaiannya tidak memenuhi Standar Operasional Prosedur yang berlaku.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan belum semua pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Berapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
- b. Berapa besar hubungan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?
- c. Berapa besar hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- b. Mengetahui besarnya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
- c. Mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, dan kajian teoritis serta menambah ilmu pengetahuan bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang.

### **2. Secara Praktis**

#### **a. Bagi Universitas**

Digunakan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

#### **b. Bagi Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang berharga bagi pengembangan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

#### **c. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Efektivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu tujuan dari pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan akan mempermudah dalam pembagian kerja.

Menurut Hani Handoko T. (2015: 7), “efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Pembagian pekerjaan dapat diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab perbagian. Sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jobdesk masing-masing bagian.

Sondang P. Siagian (1995: 151), “efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan”. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, bukan berapa biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat tercapai dengan penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Pengertian tentang efektivitas kerja juga dikemukakan oleh Komarudin Sastradipoera (2001: 294), bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan yang telah disepakati. Tercapainya tujuan dari suatu manajemen ditentukan dari hasil kerja pegawai. Hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan akan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu dan tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan manajemen dapat dilihat dari hasil kerja pegawai.

#### **b. Faktor-faktor yang Mendorong Efektivitas Kerja**

Pekerjaan organisasi dapat diselesaikan dengan baik dengan bantuan dari pihak lain. Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi dan melakukan penyesuaian dengan tradisi organisasi adalah contoh lain dalam faktor-faktor yang mendorong tercapainya efektivitas kerja pegawai dalam berorganisasi. Stephen P Robbins (1994:25), mengemukakan terdapat empat faktor yang dapat mendukung atau mendorong tingkat efektivitas kerja pegawai, yaitu:

- 1) Kendali (kontrol pengawasan)  
Kontrol pengawasan merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan memastikan apakah tujuan tercapai. Kerja pegawai perlu diawasi supaya tidak melenceng dari

tujuan. Selain itu, bertujuan supaya penyelesaian pekerjaan bisa selesai sesuai target yang ditentukan.

- 2) Motivasi  
Motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Pimpinan harus memotivasi pegawainya untuk meningkatkan semangat kerja, supaya pekerjaan yang dilakukan bisa selesai sesuai target yang ditentukan.
- 3) Pengungkapan emosional  
Pengungkapan emosional merupakan kegiatan membagi perasaan dan informasi dengan orang lain. Ungkapan persoalan kerja perlu dilakukan untuk mengurangi tekanan yang pada diri seseorang.
- 4) Informasi  
Informasi merupakan data yang penting yang memberikan pengetahuan yang berguna. Informasi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

Faktor yang mendorong tercapainya efektivitas kerja, apabila saling mendukung dan berjalan dengan baik, maka dapat menghasilkan efektivitas kerja yang diharapkan. Menurut Adam Indrawijaya (2000:73), mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah:

- 1) Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.
- 2) Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik.
- 3) Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
- 4) Pengawasan yang tidak terlalu ketat.
- 5) Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai.
- 6) Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang.
- 7) Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

Faktor-faktor yang mendorong efektivitas kerja pegawai datang dari diri pegawai itu sendiri dan dari lingkungan sekitar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas kerja tidak akan tercapai jika tidak ada dorongan dari diri pegawai itu sendiri. Lingkungan pekerjaan seperti pekerjaan apa yang sedang diselesaikan

dan pengaruh orang-orang disekitar pegawai tersebut juga mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai.

### **c. Variabel Efektivitas Kerja**

Efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program. Efektivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak. Tugas pegawai dapat berjalan dengan baik apabila dikomunikasikan tentang pendelegasian tugas/tanggung jawab serta adanya evaluasi kerja dari pimpinan. Untuk mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja maka penulis menggunakan teori Richard M. Steers (1985: 134) yaitu mengukur efektivitas kerja pegawai meliputi:

#### 1) Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, keterbatasannya menyebabkan manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

## 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang mampu melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja dapat dicapai melalui kerja keras sesuai dengan fungsi peranan organisasi. Prestasi kerja dapat dirasakan apabila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas dan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Richard M. Streers yaitu tanpa prestasi yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sulit.

## 3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja seorang individu berdasakan atas imbalan dan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Efektivitas kerja pegawai diukur melalui Indikator efektivitas yang kerja meliputi kepuasan kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Melalui indikator tersebut efektivitas kerja pegawai diukur, apakah sebuah pekerjaan sudah dapat disebut efektif atau belum efektif.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi dalam dunia kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kadarisman M. (2012: 278), “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Motivasi kerja akan menimbulkan semangat terhadap pegawai. Pegawai yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan akan berdampak positif terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau tempat pegawai bekerja.

Motivasi adalah salah satu aspek yang menyebabkan pegawai giat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 141) “motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias”. Motivasi didapatkan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang didapatkan secara langsung adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang muncul dari orang lain.

Motivasi menyebabkan seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan. Kegiatan atau perlakuan tersebut dilakukan secara sadar. Menurut Hadari Nawawi (2005: 351), “motivasi kerja adalah satu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar”. Motivasi yang didapatkan baik secara langsung atau tidak langsung akan mengakibatkan perubahan terhadap penerima motivasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu hal yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan baik sesuai tugas yang telah diberikan.

#### **b. Teori Motivasi**

Organisasi perlu memahami pegawai dan mengarahkan untuk melakukan sesuatu, sehingga perlu pemahaman terhadap teori-teori motivasi. Teori motivasi kerja merupakan hasil dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 152) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori kepuasan (*content theory*)
  - a) Teori hierarki kebutuhan
  - b) Teori dua faktor
  - c) Teori Motivasi berprestasi
- 2) teori proses (*process theories*)
  - a) Teori harapan
  - b) Teori keadilan
  - c) Teori Penguatan

Kedua teori tersebut dapat dilihat dalam penjelasan berikut :

- 1) Teori kepuasan (Content Theory)

Teori ini berdasarkan faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, menghentikan dan mendukung prilakunya. Beberapa teori yang tergolong dalam teori kepuasan antara lain:

a) Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

Manusia memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika kebutuhan pegawai sudah terpenuhi, maka pegawai akan berperilaku baik sebagai perwujudan dari rasa puasannya. Sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku buruk. Kebutuhan merupakan alasan yang mendasari perilaku pegawai. Teori kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 95) bahwa hierarki kebutuhan adalah sebagai berikut:

- (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- (2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- (3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- (4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- (5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan

mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b) Teori dua faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. dikutip Susilo Martoyo(2007: 184), faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja sebagai berikut:

(1) Faktor Motivator

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, yang terdiri dari:

- (a) *Achievment* (keberhasilan pelaksanaan)
- (b) *Recognition* (pengakuan)
- (c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- (d) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- (e) *Advancement* (pengembangan)

(2) Faktor Hygiene

Faktor hygiene merupakan faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai atau dengan kata lain demotivasi, faktor hygiene terdiri dari:

- (a) *Company policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
- (b) *Technical supervise* (supervisi)
- (c) *Interpersonal supervise* (hubungan antar pribadi)
- (d) *Working condition* (kondisi kerja)
- (e) *Wages* (gaji/upah)

c) Teori motivasi berprestasi dari Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa motif seseorang dalam melakukan tingkah lakunya berdasarkan hal-hal yang mampu memotivasinya, diantaranya:

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*). Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan pendorong seseorang untuk memotivasi dalam bekerja, oleh karena itu *n Ach* akan mendorong seseorang dalam mengembangkan kreativitas dan mengerahkan seluruh

kemampuan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*). Kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) merupakan pendorong seseorang untuk memotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, *n Af* akan merangsang gairah bekerja seseorang untuk mendapatkan perasaan diterima dan dihormati oleh orang lain. Kebutuhan *n Af* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*). Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) merupakan pendorong seseorang untuk memotivasi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, *n Af* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kedudukan yang terbaik. Kebutuhan *n Pow* menimbulkan persaingan antar karyawan sehingga menimbulkan motivasi dalam bekerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2006: 162).

## 2) Teori proses (*process theories*)

Teori proses mengenai proses berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku setiap orang. Teori yang tergolong dalam teori proses, diantaranya:

### a) Teori harapan (*expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom (Sondang P. Siagian 2008: 292) motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif. Sehingga mampu memacu bawahan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi jabatan tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

### **3. Komunikasi Interpersonal**

#### **a. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai komunikasi yang dilakukan antara dua individu yang saling berinteraksi dan saling memberikan umpan balik satu sama lain. Setiap interaksi yang dilakukan dan umpan balik yang diberikan berbeda-beda, tergantung pada masalah yang dikomunikasikan. Menurut Djoko Purwanto (2011: 26),

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

Sedangkan menurut Deddy Mulyana (2015: 81), “Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara

orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung”. Orang-orang yang melakukan komunikasi interpersonal berada pada satu tempat sehingga dapat bebas melakukan tatap muka. Setiap orang dalam komunikasi interpersonal dapat menentukan topik pembicaraan dengan bebas. Komunikasi interpersonal bisa saja didominasi oleh salah satu pihak dalam pembicaraannya.

Menurut Suranto Aw (2011: 5), “komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Komunikasi interpersonal dikatakan secara langsung apabila dilakukan dengan bertatap muka tanpa menggunakan media. Begitupun dengan komunikasi interpersonal secara tidak langsung yang prosesnya menggunakan media.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan seseorang dengan orang lain yang mungkin pesertanya melakukan umpan balik satu dengan yang lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan menggunakan media komunikasi tertentu dan bahasa yang mudah dipahami.

#### **b. Komponen-komponen Komunikasi Interpersonal**

Proses komunikasi tidak akan berjalan tanpa adanya komponen-komponen yang berperan didalamnya. Komponen-komponen tersebut

saling berpengaruh sesuai kemampuan masing-masing komponen.

Menurut Suranto Aw (2011: 7-9), komponen-komponen komunikasi interpersonal, antara lain:

- 1) Sumber/komunikator  
Sumber/komunikator adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi.
- 2) *Encoding*  
*Encoding* adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan nonverbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikan.
- 3) Pesan  
Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal, atau gabungan keduanya, yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain.
- 4) Saluran  
Saluran merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum.
- 5) Penerima/komunikan  
Penerima/Komunikan adalah seseorang yang menerima, mamahami, dan menginterpretasi pesan
- 6) *Decoding*  
*Decoding* merupakan kegiatan internal dalam diri penerima.
- 7) Respon  
Respon yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan
- 8) Gangguan (*noise*)  
Noise merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.
- 9) Konteks Komunikasi  
Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yaitu ruang, waktu, dan nilai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diperoleh bahwa proses komunikasi interpersonal memiliki 9 komponen di dalamnya yang harus ada, supaya komunikasi bisa berjalan dengan efektif. Lebih lanjut dijelaskan menurut Djuarsa Sendjaja S. (2013: 65-67) “komponen

komunikasi interpersonal yang harus ada ialah pengirim-penerima, *encoding-decoding*, pesan-pesan, saluran, gangguan (*noise*), umpan balik, konteks, bidang pengalaman (*field experience*) dan akibat (efek)".

Sedangkan menurut Arni Muhammad (2014: 17-18) komponen-komponen komunikasi interpersonal, antara lain:

- 1) Pengirim pesan  
Pengirim pesan adalah individu atau orang yang mengirim pesan. Pesan yang akan dikirimkan berasal dari otak pengirim pesan. Sebelum mengirim pesan, pengirim pesan harus menciptakan pesan yang akan dikirimkan.
- 2) Pesan  
Pesan adalah informasi yang akan dikirimkan kepada penerima pesan. Pesan ini dapat berupa pesan verbal dan nonverbal. Pesan verbal dapat secara tertulis seperti buku, majalah, surat kabar sedangkan pesan secara lisan seperti percakapan telepon. Pesan nonverbal dapat berupa isyarat, gerak tubuh, ekspresi muka, dan nada suara.
- 3) Saluran  
Saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari pengirim dengan penerima. Penyampaian pesan dapat berlangsung melalui bermacam-macam alat seperti buku, televisi, surat kabar. Penerimaan pesan juga dapat dilakukan melalui alat indra penciuman, alat pengecap dan peraba.
- 4) Penerima Pesan  
Penerima pesan adalah yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya. Selain itu penerima juga harus memberikan umpan balik dari pesan yang disampaikan oleh pengirim.
- 5) Balikan  
Balikan adalah respon terhadap pesan yang diterima dan yang dikirimkan kepada pengirim pesan. Dengan memberikan reaksi kepada pengirim, pengirim akan dapat mengetahui apakah pesan yang diinterpretasikan oleh penerima sama dengan yang dimaksudkan oleh pengirim. Apabila pesan yang dimaksudkan tersebut sama berarti komunikasi berjalan dengan efektif.

### c. Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Karakteristik komunikasi dapat menentukan efektif tidaknya proses komunikasi yang dijalankan oleh komunikan dan komunikator.

Karakteristik dapat diperoleh dari komunikasi yang dijalankan oleh kedua belah pihak. Menurut Joseph A Devito (2011: 285-290), karakteristik efektivitas komunikasi interpersonal yang disebut juga sebagai *perspektif humanistic*, meliputi:

1) Keterbukaan (*openness*)

Sikap keterbukaan dalam komunikasi interpersonal dapat dilihat dari dua aspek. Pertama pelaku yang terlibat harus saling terbuka satu sama lain. Ada kemauan untuk membuka diri dengan lawan bicara. Kedua, keterbukaan untuk memberikan tanggapan kepada lawan bicara dengan jujur tentang segala informasi yang disampaikan.

2) Empati (*empathy*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya sendiri pada peranan atau posisi orang lain. Sikap empati membuat seseorang mampu merasakan dan memahami orang lain sehingga tidak saling menyinggung perasaan.

3) Kesamaan (*equality*)

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila suasana yang terjadi pada saat komunikasi setara.

4) Perilaku suportif (*supportiveness*)

Komunikasi interpersonal yang efektif adalah komunikasi yang di dalamnya saling mendukung. Komunikator maupun komunikan dapat memberikan dukungan berupa tanggapan

maupun sikap mendukung agar komunikasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

5) Perilaku positif (*positiveness*)

Sikap positif yang dibangun dalam komunikasi membuat komunikasi yang dilakukan berjalan dengan positif. Sikap positif yang dimiliki akan mendorong pelaku komunikasi untuk bersikap terbuka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat adalah komunikasi yang di dalamnya terdapat keterbukaan di antara kedua belah pihak, sikap mendukung, sikap positif, dan empati. Komunikasi yang terjalin antara rekan kerja harus memiliki sikap terbuka agar informasi maupun masalah yang terjadi dapat dikomunikasikan dengan baik sehingga solusi dapat ditemukan. Sikap mendukung, sikap positif dan empati seorang pegawai diperlukan agar mampu merasakan apa yang dirasakan oleh rekan kerja lainnya.

Sejalan dengan pendapat yang disampaikan Joseph A Devito, menurut Kumar (Wiryanto 2005: 36), “komunikasi interpersonal memiliki karakteristik keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan”. Semua karakteristik tersebut akan muncul pada proses komunikasi yang efektif.

Selanjutnya menurut Sugiyo (2005: 5-7), terdapat sepuluh karakteristik komunikasi interpersonal yaitu:

- 1) Keterbukaan
- 2) Adanya empati dari komunikator

- 3) Adanya dukungan dan partisipasi
- 4) Rasa positif
- 5) Kesamaan
- 6) Arus pesan yang cenderung dua arah
- 7) Tatap muka
- 8) Tingkat umpan balik yang tinggi
- 9) Interaksi minimal dua orang
- 10) Adanya akibat yang disengaja maupun yang tidak disengaja, direncanakan atau yang tidak direncanakan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima karakteristik pokok yang terdiri dari keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif dan kesetaraan. Komunikasi interpersonal yang dibangun dengan baik, akan membantu pegawai dalam proses pekerjaan. Keefektifan komunikasi interpersonal yang dibangun antara pegawai dengan atasan maupun sesama pegawai dapat dilihat dari tinggi rendahnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan. Komunikasi interpersonal menghasilkan umpan balik yang dapat menunjukkan apakah tujuan dari komunikasi sudah tercapai atau belum.

Berdasarkan uraian tersebut, komunikasi interpersonal mengacu pada lima indikator. Indikator-indikator tersebut yaitu keterbukaan, sikap mendukung, sikap positif, sikap empati dan kesetaraan dalam komunikasi.

#### **d. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal merupakan suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi interpersonal bermacam-macam. Menurut Djoko Purwanto (2011: 27) tujuan komunikasi interpersonal antara lain:

- 1) Menyampaikan informasi
- 2) Berbagi pengalaman
- 3) Menumbuhkan simpati
- 4) Melakukan kerjasama
- 5) Menceritakan kekecewaan dan kekesalan
- 6) Menumbuhkan motivasi

Menurut Arni Muhammad (2014:165-168) tujuan komunikasi interpersonal adalah:

- 1) Menemukan diri sendiri

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan untuk menceritakan mengenai diri sendiri secara bebas. Upaya ini memberikan umpan balik yang luar biasa pada pikiran, perasaan dan tingkah laku. Sehingga diri sendiri dapat menemukan permasalahan berdasarkan penilaian terhadap apa yang orang lain pahami.

- 2) Menemukan dunia luar

Komunikasi interpersonal dapat memahami lebih banyak tentang diri sendiri dan orang lain. Memahami lebih banyak informasi yang diperoleh dari komunikasi interpersonal. Melalui komunikasi interpersonal mampu mempelajari sebuah informasi lebih dalam.

- 3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang adalah menjaga dan memelihara suatu hubungan. Banyak orang menggunakan waktunya untuk berkomunikasi interpersonal untuk membentuk dan menjaga

hubungan sosial. Hubungan tersebut membuat seseorang untuk lebih memahami apa yang dirasakan oleh orang lain.

4) Berubah sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal mampu mengubah sikap dan tingkah laku seseorang. Seseorang boleh memilih cara tertentu misalnya dalam upaya membeli suatu barang. Seseorang akan lebih mudah terbujuk melalui komunikasi interpersonal dari pada komunikasi medi masa.

5) Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup segala aktivitas dengan tujuan utama adalah mencari kesenangan. Topik yang diceritakan seputar hiburan seperti liburan akhir pekan, film yang sedang ramai dibicarakan atau bahkan klub bola favorit. Kegiatan ini tidak berarti namun memiliki tujuan yang penting. Komunikasi interpersonal seperti ini dapat memberikan keseimbangan dalam pikiran sehingga membuat nyaman.

6) Untuk membantu

Seseorang mampu membantu orang lain dalam kesehariannya. Keberhasilan memberikan bantuan ini tergantung dari pengetahuan dan keterampilan komunikasi interpersonal.

Tujuan setiap orang berbeda-beda dalam melakukan komunikasi interpersonal, sesuai dengan kebutuhan setiap orang. Kebutuhan setiap orang berbeda-beda, maka tujuan komunikasi interpersonal yang

dilakukan juga berbeda. Tujuan komunikasi interpersonal setiap orang akan berpengaruh kepada orang tersebut.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Untuk melengkapi kajian teori yang telah diuraikan, maka berikut disajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Yulfia Fitriani (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Caturharjo Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi interpersonal pada kantor kepala desa Caturharjo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,736 pada taraf signifikansi 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $3,736 > 2,037$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,551 dan korelasi determinasi sebesar 0,304. Besarnya pengaruh variabel komunikasi interpersonal sebesar 49,74%. (2) Gaya kepemimpinan pada kantor kepala desa Caturharjo mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,752 pada taraf signifikansi 5% ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) yaitu  $3,752 > 2,037$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,553 dan korelasi determinasi sebesar 0,305. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan sebesar 50,26%. (3) Komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai pada kantor kepala desa Caturharjo dengan  $F_{hitung}$  sebesar 13,331 pada taraf signifikansi 5%

( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) yaitu  $13,331 > 2,037$ . Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,680 dan korelasi determinasi sebesar 0,462. Sedangkan pengaruh variabel komunikasi interpersonal dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja sebesar 46,20%. Persamaan penelitian ini sama-sama meneliti komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja. Perbedaan terletak pada subjek dan objek yang diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Eva Nofiyanti (2016) dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan di Griya Perbelanjaan Mekar secara signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,5205 dan tingkat kepercayaan 99%. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,09% terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah meneliti tentang komunikasi interpersonal, perbedaan terletak pada subjek dan objek yang diteliti.
3. Penelitian dari Purnami sejati (2013) Skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tingkat motivasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 78,04; (2) tingkat prestasi kerja guru dan karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dalam kategori tinggi dengan rata-rata 77,73; (3) ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru dan

karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 yang termasuk dalam kategori cukup kuat; dan (4) sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 26,01%, dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian adalah sama-sama meneliti motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada objek dan subjek yang diteliti.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja**

Hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja secara sederhana dapat dikemukakan bahwa setiap organisasi atau instansi mengharapkan adanya peningkatan dalam pencapaian pekerjaan. Oleh karena itu pihak organisasi atau instansi bisa melakukan berbagai macam metode yang dapat digunakan untuk mendorong atau merangsang para pegawainya agar mampu bekerja dengan giat dan baik.

Motivasi kerja akan menentukan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Apabila motivasi kerja pegawai rendah maka hasil dari pekerjaan akan tidak sesuai yang diharapkan, sehingga tidak akan tercapai efektivitas kerja dari instansi tersebut. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap lama waktu pekerjaan, semakin rendah motivasi kerja pegawai maka akan semakin lama juga waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin cepat tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

## 2. Hubungan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan seseorang dengan orang lain yang memungkinkan pesertanya melakukan umpan balik satu dengan yang lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi interpersonal dalam sebuah instansi digunakan sebagai sarana untuk mengkomunikasikan pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan instansi. Komunikasi interpersonal memiliki hubungan dalam tercapainya tingkat efektivitas kerja tersebut. Sehingga pekerjaan harus selalu dikomunikasikan kepada pimpinan untuk menghindari terjadinya kesalahan informasi.

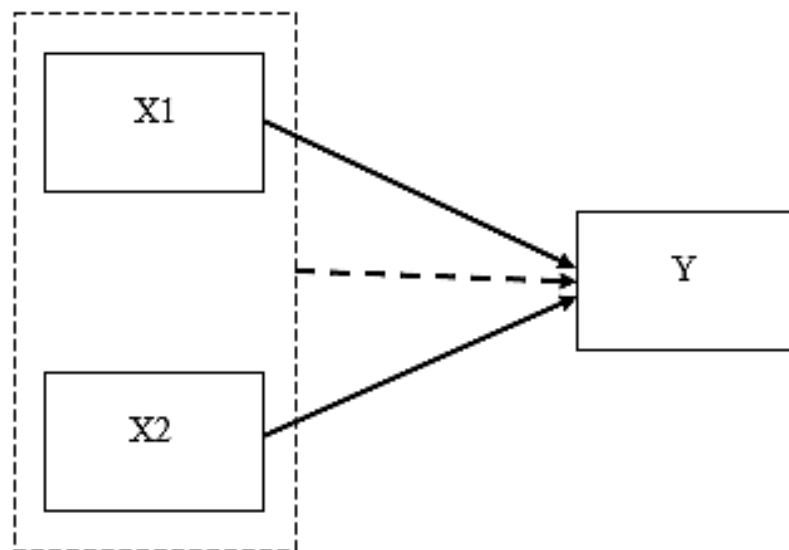
## 3. Hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja

Motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan dalam tercapainya efektivitas kerja. Efektivitas kerja dapat tercapai melalui komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan. Kesulitan dalam pekerjaan dapat dikomunikasikan, agar mendapatkan solusi dari permasalahan pekerjaan tersebut. Jika motivasi kerja pegawai rendah, maka pemimpin bisa melakukan komunikasi untuk mencari tahu penyebab dan memberikan solusi terhadap permasalahan bawahan, sehingga memberikan dorongan/motivasi untuk kembali bekerja dengan baik dan giat.

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama diduga memiliki hubungan positif

dengan efektivitas kerja. Hubungan antara variable-variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

Hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini dapat terlihat seperti pada gambar 1.



Keterangan:

X1 : Motivasi kerja

X2 : Komunikasi interpersonal

Y : Efektivitas kerja

————→ : Garis korelasi sederhana (pengaruh individual variabel bebas terhadap variabel terikat)

- - - -> : Garis korelasi ganda (pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat)

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian *ex post facto*, karena hanya mengungkap data peristiwa yang terjadi pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistika. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yang beralamatkan Jalan Diponegoro No. 27, Bandung. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan September 2017.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Berdasarkan teori yang telah disajikan, maka definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu:

##### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan baik sesuai tugas yang telah diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*),

kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

## **2. Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan seseorang dengan orang lain yang memungkinkan pesertanya melakukan umpan balik satu dengan yang lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan adanya karakteristik atau ciri khas dalam berkomunikasi. Apabila antara pegawai dalam berkomunikasi memiliki sikap terbuka satu sama lain, sikap empati, saling mendukung, sikap positif serta adanya kesetaraan dalam berkomunikasi maka komunikasi yang dijalani akan berjalan dengan baik. Variabel komunikasi interpersonal diukur dengan indikator adanya keterbukaan, empati, kesetaraan, sikap suportif dan sikap positif

## **3. Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu dan tujuan yang telah ditentukan. Pekerjaan dapat dikatakan efektif bila diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang sesuai dengan tujuan. Indikator efektivitas kerja diantaranya adalah kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan objek yang menjadi pusat penelitian, yang mempunyai informasi untuk diketahui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Besarnya populasi dalam penelitian dan mempertimbangkan faktor-faktor yang menunjang keberhasilan pelaksanaan penelitian, maka dalam penelitian ini dilakukan teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak berdasarkan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dengan alasan semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel yang disesuaikan dengan jumlah pegawai setiap bagian. Populasi sebanyak 156 orang dengan taraf kesalahan 5% maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 105 orang (Sugiyono, 2014: 87).

Pembagian sampel dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada masing-masing bagian, dibagi jumlah populasi kemudian dikalikan jumlah sampel. Rinciannya dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Penentuan Jumlah Sampel

No	Bagian	Jumlah Populasi	Pembagian Sampel	Jumlah sampel
1	Humas dan Protokoler	32	$32 / 156 \times 105$	22
2	Bagian Keuangan	11	$11 / 156 \times 105$	7
3	Bagian Persidangan dan Perundang-undangan	49	$49 / 156 \times 105$	33
4	Bagian Umum dan Administrasi	64	$64 / 156 \times 105$	43
<b>Jumlah</b>		156		105

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Penyebaran Angket atau kuesioner**

Metode penyebaran angket digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja. Data diperoleh dengan cara meminta pegawai untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang tertulis di angket.

Angket motivasi kerja terdiri dari indikator kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Angket komunikasi interpersonal terdiri dari indikator keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan sikap positif. Sedangkan angket efektivitas kerja terdiri dari indikator kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

Angket variabel motivasi kerja terdiri dari 14 butir pernyataan, angket variabel komunikasi interpersonal terdiri dari 15 butir pernyataan, dan angket variabel efektivitas kerja terdiri dari 11 butir pernyataan. Angket yang telah dibuat kemudian diuji validitas dan uji reliabelitas. Hasil uji validitas dan reliabelitas yaitu angket yang akan digunakan dalam penelitian pada variabel motivasi kerja terdiri dari 12 butir pernyataan, variabel komunikasi interpersonal terdiri dari 13 butir pernyataan, dan variabel efektivitas kerja terdiri dari 10 butir pernyataan.

## 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data mengenai gambaran umum kantor dan jumlah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang diteliti. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket yang berisi pernyataan. Angket yang digunakan adalah angket tertutup telah dilengkapi alternatif jawaban, sehingga responden bisa memilih salah satu jawaban sesuai keadaannya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* dimodifikasi dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Empat alternatif jawaban dipilih untuk menghindari kecenderungan responden dalam memilih kategori tengah yang dapat menyebabkan tidak diperolehnya informasi. Peneliti dianjurkan untuk membuat skala *Likert* dengan menggunakan kategori pilihan genap (Sukardi, 2013). Skor pernyataan responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Skor Pengukuran Instrumen

<b>Alternatif jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Adapun kisi-kisi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir	Jumlah
1.	Motivasi kerja	Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ), a. Dorongan untuk sukses	1, 2, 3, 4	4
		Kebutuhan akan afiliasi ( <i>neef for affiliation</i> ) a. Kebutuhan akan perasaan diterima dan dihormati	5, 6, 7	3
		b. Kebutuhan perasaan ikut serta	8, 9, 10	3
		Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ). a. Upaya untuk mengembangkan karir	11, 12, 13, 14	4
2.	Komunikasi interpersonal	Keterbukaan	1, 2, 3	3
		Empati	4, 5, 6	3
		Sikap mendukung	7, 8, 9	3
		Sikap positif	10, 11, 12	3
		Kesetaraan	13, 14, 15	3
3.	Efektivitas kerja	Kemampuan menyesuaikan diri	1, 2, 3	3
		Prestasi kerja	4, 5, 6, 7	4
		Kepuasan kerja	8, 9, 10, 11	4
<b>Jumlah</b>				41

### G. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memperoleh instrumen yang memenuhi persyaratan sebagai alat pengumpul data yang valid dan reliabel. Uji instrumen dilaksanakan di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Uji instrumen melibatkan 30 orang pegawai yang dipilih secara acak.

Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan dua pengujian sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *corrected item total correlation* dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Kriteria untuk menentukan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% maka instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan Uji validitas terhadap tiga variabel yaitu motivasi kerja, komunikasi interpersonal dan efektivitas kerja diperoleh hasil 35 pernyataan dinyatakan valid dari 40 pernyataan. Adapun rincian hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Jumlah Butir	Butir Tidak Valid	No. Tidak Valid	Jumlah Butir Valid
1	Motivasi Kerja	14	2	6, 13	12
2	Komunikasi Interpersonal	15	2	1, 14	13
3	Efektivitas Kerja	11	1	7	10
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>35</b>

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi alat ukur penelitian. Instrument dikatakan reliabel jika instrument tersebut memberikan hasil atau data yang tetap walaupun dilakukan pengambilan berkali-kali. Uji reliabilitas ini menggunakan rumus

*Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 23.0 for windows*. Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  (0,600) dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  (0,600) instrument dikatakan tidak reliabel. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian diinterpretasikan dengan pedoman koefisien korelasi dari Sugiyono (2014: 184) yang dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan pada ketiga variabel yaitu motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan efektivitas kerja, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
1	Motivasi Kerja	0,728	Reliabel	Kuat
2	Komunikasi Interpersonal	0,749	Reliabel	Kuat
3	Efektivitas Kerja	0,703	Reliabel	Kuat

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel di atas bahwa *Cronbach Alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban–jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel dan

memiliki interpretasi kuat. Oleh karena itu, kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogrov-Smirnov* menggunakan program *SPSS 23.0 for windows*. Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya apabila signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal.

#### b. Uji linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan program *SPSS 23.0* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel tidak linear.

c. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas dalam hubungan antara variabel bebas. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas. Apabila terdapat multikolinieritas antar variabel bebas, maka uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Namun jika tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas maka uji regresi ganda dapat dilanjutkan. Penghitungan uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*.

## 2. Uji Hipotesis

a. Analisis univariat

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, sehingga dapat diketahui sebaran datanya. Analisis yang dipakai adalah nilai Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar Deviasi (SD). Untuk mengidentifikasi kecenderungan masing-masing variabel dengan cara mengidentifikasi tinggi rendah masing-masing variabel dengan menggunakan nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas 3 rangking yang ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7. Kriteria Penilaian Komponen

No	Rentang Skor	Kategori
1	$X < Mi - 1,0 Sdi$	Rendah
2	$Mi - 1,0 SDi \leq X < Mi + 1,0 SDi$	Sedang
3	$Mi + 1,0 SDi \leq X$	Tinggi

(sumber: Sutrisno Hadi, 2000:135)

b. Analisis bivariat

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yaitu untuk menguji koefisien antara variabel bebas dan terikat.

Pengambilan keputusan dalam analisis ini dapat mengacu pada dua hal yaitu membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka terjadi korelasi. Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka tidak terjadi korelasi.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi
- a = harga Y ketika harga X = 0 (harga konsisten)
- b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan jika (-) maka arah garis turun.
- X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

(Sugiyono, 2014: 261)

c. Analisis korelasi ganda

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis ke tiga yaitu mencari hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal bersama-sama dengan efektivitas kerja. Adapun langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Mencari persamaan garis

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + k$$

Keterangan =

Y	= variabel terikat (kriterium)
X <sub>1</sub>	= variabel bebas (prediktor 1)
X <sub>2</sub>	= variabel bebas (prediktor 2)
a <sub>1</sub>	= koefisien prediktor 1
a <sub>2</sub>	= koefisien prediktor 2
k	= konstanta

(Sutrisno Hadi, 2004: 18)

- 2) Mencari koefisien korelasi prediktor X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan Y.

$$R_{y(1,2)} = \frac{\sqrt{a_1\Sigma X_1Y + a_2\Sigma X_2Y}}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R <sub>y (1,2)</sub>	= koefisien korelasi
a <sub>1</sub>	= koefisien prediktor X <sub>1</sub>
a <sub>2</sub>	= koefisien prediktor X <sub>2</sub>
ΣX <sub>1</sub> Y	= jumlah produk antara X <sub>1</sub> dan Y
ΣX <sub>2</sub> Y	= jumlah produk antara X <sub>2</sub> dan Y
ΣY <sup>2</sup>	= jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

- 3) Menguji keberartian korelasi ganda dengan uji F

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{m-(1-R^2)}$$

Keterangan:

F<sub>reg</sub> = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R<sup>2</sup> = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23)

d. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

1) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \Sigma xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor  
 $\alpha$  = koefisien prediktor  
 $\Sigma xy$  = jumlah produk antara X dan Y  
 $JK_{reg}$  = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

2) Sumbangan Efektif (SE)

Perhitungan sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif tiap prediktor dari keseluruhan populasi. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan:

SE% = sumbangan efektif dari suatu prediktor  
 SR% = sumbangan relatif dari suatu prediktor  
 $R^2$  = koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2014: 39)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat sebagai lembaga unsur pemerintah yang memfasilitasi DPRD mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dan mendukung tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Sekretariat DPRD mempunyai fungsi penyelenggara administrasi kesekretariatan daerah, penyelenggaraan administrasi keuangan daerah, penyelenggaraan rapat-rapat dan penyelenggaraan serta penyediaan koordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD. Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat menaungi empat bagian yaitu:

- a. Bagian Persidangan dan Perundang-Undangan, memiliki tiga subbagian yaitu:
  - 1) Subbagian Persidangan, Alat Kelengkapan, Dewan dan Tenaga Ahli.
  - 2) Subbagian Risalah dan Dokumentasi Hukum.
  - 3) Subbagian Produk Hukum.
- b. Bagian Humas dan Protokol, memiliki tiga subbagian yaitu:
  - 1) Subbagian Publikasi dan Informasi.
  - 2) Subbagian Aspirasi dan Hubungan Antar Lembaga.

- 3) Subbagian Protokol dan Urusan Pimpinan.
- c. Bagian Umum dan Administrasi, memiliki tiga subbagian yaitu:
- 1) Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian.
  - 2) Subbagian perlengkapan dan pemeliharaan.
  - 3) Subbagian rumah tangga.
- d. Bagian Keuangan, memiliki tiga subbagian yaitu:
- 1) Subbagian Perencanaan dan Anggaran.
  - 2) Subbagian Akuntansi dan Pelaporan.
  - 3) Subbagian Penatausahaan keuangan.

## **B. Deskripsi Data**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan angket kepada 105 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

### **1. Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel motivasi kerja (X1) diukur menggunakan angket 14 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden, diperoleh skor tertinggi 48; skor terendah 33; skor median 43; skor modus 43; skor rata-rata (*mean*) 42,26 dan skor standar deviasi 3,63. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus Sturges Rule yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ , sehingga perhitungannya adalah  $1 + 3,3 (2,021) = 7,66$ . Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum - skor minimum.

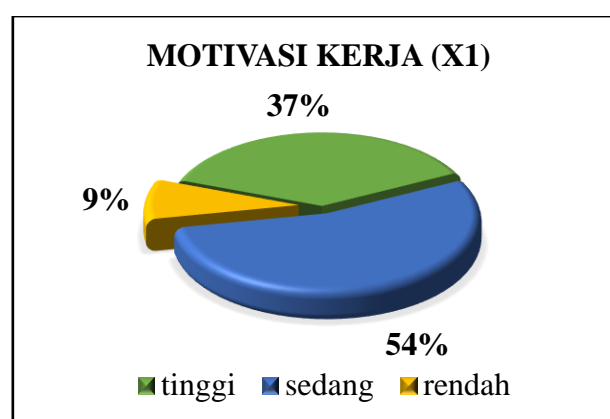
Maka rentang data tersebut adalah  $48 - 33 = 15$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval, sehingga  $15 : 8 = 1,87$  dibulatkan menjadi 2. Mean ideal (Mi) variabel motivasi kerja sebesar 40,5 dan standar deviasi ideal (SDi) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel motivasi kerja seperti pada tabel 8.

Tabel 8. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Rentang skor	Kategori	Jumlah pegawai	Persentase
1	(33 – 37)	Rendah	9	9%
2	(38 – 43)	Sedang	57	54%
3	(44 – 48)	Tinggi	39	37%
		<b>Total</b>	105	100%

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 57 pegawai (54%). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat melalui *pie chart* pada gambar 2.



Gambar 2. Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan gambar 2 kecenderungan motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang.

## 2. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

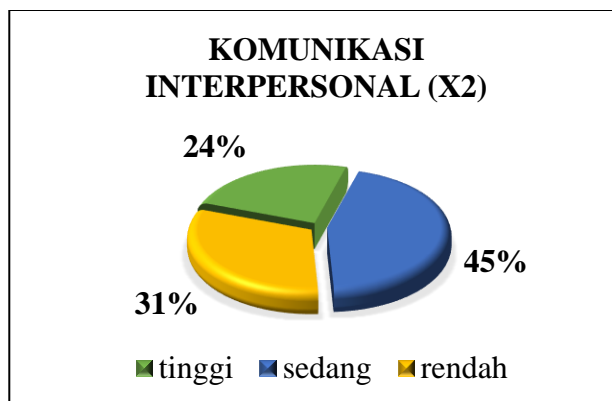
Variabel komunikasi interpersonal (X2) diukur menggunakan angket 13 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden, diperoleh skor tertinggi 52; skor terendah 37; skor median 45; skor modus 47; skor rata-rata (*mean*) 44,305 dan skor standar deviasi 4,549. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ , sehingga perhitungannya adalah  $1 + 3,3 (2,021) = 7,669$ . Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum - skor minimum. Maka rentang data tersebut adalah  $52 - 37 = 15$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval, sehingga  $15 : 8 = 1,875$  dibulatkan menjadi 2. Mean ideal ( $M_i$ ) variabel komunikasi interpersonal sebesar 44,5 dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel komunikasi interpersonal seperti pada tabel 9.

Tabel 9. Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

No	Rentang Skor	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	(37 - 41)	Rendah	33	31%
2	(42 - 47)	Sedang	47	45%
3	(48 - 52)	Tinggi	25	24%
		<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 9 Kecenderungan komunikasi interpersonal pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 47 pegawai atau (45%). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat melalui *pie chart* pada gambar 3.



Gambar 3. Kecenderungan Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Berdasarkan gambar 3 kecenderungan komunikasi interpersonal antar pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang.

### 3. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas kerja (Y) diukur menggunakan angket 10 butir pernyataan. Berdasarkan data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh 105 responden diperoleh skor tertinggi 40; skor terendah 25; skor median 34; skor modus 40; skor rata-rata (*mean*) 34,105 dan skor standar deviasi 4,409. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ , sehingga perhitungannya adalah  $1 + 3,3 (2,021) = 7,669$ . Sehingga diperoleh sebanyak 8 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor mak - skor min. Maka rentang data tersebut adalah  $40 - 25 = 15$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah

kelas interval, sehingga  $15 : 8 = 1,88$  dibulatkan menjadi 2. Mean ideal (Mi) variabel Efektivitas kerja sebesar 32,5 dan standar deviasi ideal (SDi) sebanyak 2,5. Berdasarkan data kecenderungan yang telah dihitung, maka dapat dibuat distribusi frekuensi kecenderungan variabel efektivitas kerja seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Rendah (25-29)	18	17
2	Sedang (30-35)	47	45
3	Tinggi (36-40)	40	38
	<b>Total</b>	105	100

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 10 bahwa variabel efektivitas kerja pada kategori sedang menempati angka terbanyak yaitu sebanyak 47 pegawai (45%). Adapun lebih jelasnya dapat dilihat melalui *pie chart* pada gambar 4.



Gambar 4. Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan gambar 4 kecenderungan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat masuk ke dalam kategori sedang.

## C. Pengujian Prasyarat Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi normal. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan program *SPSS 23.0 for windows*. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan *SPSS 23.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57649517
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,040
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200</b>

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05 atau ( $0,200 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak.

Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 23.0*. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier. Pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja	0,128	Sig $> 0,05$	Linear
Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja	0,638	Sig $> 0,05$	Linear

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas bahwa motivasi kerja terhadap efektivitas kerja terdapat hubungan yang linier dengan hasil signifikansi  $0,128 > 0,05$ . Selanjutnya komunikasi interpersonal terhadap efektivitas kerja diperoleh hasil  $0,638 > 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan yang linier.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas dalam hubungan antara variabel bebas. Cara mengetahui terjadinya multikolinieritas, digunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Penentuan terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas. Hasil penghitungan uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja	1,269	Tidak multikolinieritas
Komunikasi Interpersonal dengan efektivitas kerja	1,269	Tidak multikolinieritas

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 13 diperoleh bahwa tidak satupun dari kedua variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

#### D. Uji Hipotesis Penelitian

##### 1. Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan SPSS 23.0. Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Uji Hipotesis X1-Y

Sumber	Koef.	r	r <sup>2</sup>	t <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Ket.
konst	7,842							Positif
X1	0.621	0,512	0,262	0,192	6,054	1,982	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

##### a. Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel 14 maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 7,842 + 0,621 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,621 yang berarti jika motivasi kerja (X1) meningkat 1 poin maka nilai efektivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,621.

b. Koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ )

Berdasarkan tabel 14 didapat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,512 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,262, menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,512 > 0,192$ ) maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 26,2%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

c. Pengujian signifikansi

Pengujian signifikansi menggunakan uji  $t$ , bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel motivasi kerja (X1) dengan efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 14 didapat  $t_{hitung}$  sebesar 6,054. jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,054 > 1,982$ ), sehingga variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

## 2. Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS 23*. Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Uji Hipotesis X2-Y

Sumber	Koef.	r	r <sup>2</sup>	r <sub>tabel</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Ket.
Konst	13,218							Positif
X2	0.471	0,486	0,237	0,192	5,650	1,982	0,000	Signifikan

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

a. Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel 15 maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 13,218 + 0,471 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,471 yang berarti jika komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>) meningkat 1 poin maka nilai efektivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,471.

b. Koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel 15 didapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,486 dan koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) sebesar 0,237, menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,486 > 0,192) maka terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 23,7%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

c. Pengujian signifikansi

Pengujian signifikansi menggunakan uji t, bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel komunikasi interpersonal (X2) dengan efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 15 didapat  $t_{hitung}$  sebesar 5,650. jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,650 > 1,982$ ), sehingga variabel komunikasi interpersonal (X2) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

### 3. Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS 23.0*. Hasil uji hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber	Koef.	r	r <sup>2</sup>	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig	Ket.
Konst	1,701	0,585	0,342	26,512	3,09	0,000	Positif Signifikan
X1	0,308						
X2	0,444						

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

a. Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel 16 maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 13,218 + 0,308 X_1 + 0,471 X_2$$

b. Koefisien korelasi (r)

Berdasarkan tabel 16 didapat koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,585 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,342, menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,585 > 0,192$ ) maka terdapat hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja. Motivasi kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 34%, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

c. Pengujian signifikansi

Pengujian signifikansi menggunakan uji F, bertujuan untuk mengetahui keberartian variabel motivasi kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) dengan efektivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel 16 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 26,512. jika dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  sebesar 3,09 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $26,512 > 3,09$ ), sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

#### 4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,585 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,342. Koefisien determinasi menunjukkan ketepatan garis regresi untuk menjelaskan proporsi variabel efektivitas kerja (Y) yang diterangkan

secara bersama-sama oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,342 berarti bahwa 34% perubahan yang terjadi pada variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) dapat diterangkan secara bersama-sama oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ). sedangkan 66% sisanya dijelaskan oleh berbagai macam variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan efektivitas kerja ( $Y$ ).

#### 5. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Berdasarkan hasil analisis ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan komunikasi interpersonal) dan variabel terikat (efektivitas kerja). Besarnya SR dan SE dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel 17. Ringkasan Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

No.	Variabel	SR	SE
1	Motivasi Kerja ( $X_1$ )	58%	20%
2	Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	42%	14%
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>34%</b>

(Sumber: Data primer yang diolah, 2017)

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memberikan sumbangan relatif sebesar 58% dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) memberikan sumbangan relatif sebesar 42%. Sumbangan efektif dari masing-masing variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 20% dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) sebesar 14%.

Total dari sumbangan efektif sebesar 34% yang artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 34% efektivitas kerja, sedangkan sebesar 66% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat yaitu sebagai berikut.

### **1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja**

Data yang diperoleh pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *SPSS v.23.00*. Salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dibuktikan dari nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,512 > 0,195$ ). Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,262 atau 26,2% artinya motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 26,2% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

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

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

motivasi kerja tinggi, akan muncul kesadaran akan pentingnya penyampaian pendapat terutama untuk kebaikan instansi atau organisasi.

Hasil uji t pada taraf signifikansi 5% diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,054. jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,982 pada taraf signifikansi 0,05 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,054 > 1,982$ ), sehingga variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan mempunyai keberartian atau hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai akan membuat pegawai senang dalam bekerja dan tidak merasa tertekan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi tentu berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin dan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat dapat diterima.

## **2. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Efektivitas Kerja**

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

interpersonal memiliki kontribusi terhadap efektivitas kerja sebesar 23,7% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

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

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

yang baik juga memberikan kenyamanan terhadap diri pegawai. Berbeda apabila komunikasi tidak terjalin dengan baik. Pegawai cenderung bersikap acuh, tidak ramah dan tidak peduli terhadap pekerjaan sehingga ketercapaian pekerjaan tidak sesuai dengan yang ditargetkan.

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

### **3. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi interpersonal dengan Efektivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap efektivitas

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

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

Hubungan pada penelitian ini diperkuat dengan adanya sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa sumbangan relatif variabel motivasi kerja dengan efektivitas kerja sebesar 58% dan sumbangan relatif komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja sebesar 42%. Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 20% terhadap efektivitas kerja. Sumbangan efektif yang diberikan

komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja sebesar 14%. Total Sumbangan efektif untuk variabel motivasi kerja dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan efektivitas kerja sebesar 34% dan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam bentuk angket, sehingga memiliki kelemahan yaitu tidak dapat mengetahui dan mengontrol secara langsung responden dalam mengisi angket sehingga hasil yang diperoleh belum tentu sesuai dengan keadaan sebenarnya.
2. Teori pendukung untuk menjelaskan beberapa variabel masih belum lengkap, karena keterbatasan peneliti dalam mencari buku referensi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Adanya hubungan positif dibuktikan dengan uji  $r$ , diketahui nilai  $r_{hitung}$  (0,512) >  $r_{tabel}$  (0,192). Selanjutnya dilakukan uji  $t$ , diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,054) >  $t_{tabel}$  (1,982) pada taraf signifikansi 5%, maka motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja. Besarnya hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,262 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan efektivitas kerja sebesar 26,2%.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan efektivitas kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat. Adanya hubungan positif dibuktikan dengan uji  $r$ , diketahui nilai  $r_{hitung}$  (0,486) >  $r_{tabel}$  (0,192). Selanjutnya dilakukan uji  $t$ , diketahui nilai  $t_{hitung}$  (5,650) >  $t_{tabel}$  (1,982) pada taraf signifikansi 5%, maka komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja. Besarnya hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja dilihat dari koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,237

menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan dengan efektivitas kerja sebesar 23,7%.

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

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pegawai harus lebih antusias dan memaksimalkan kesempatan untuk mengemukakan pendapat, selain menunjukkan kepedulian terhadap instansi juga memperlihatkan kapabilitas diri terhadap kepentingan instansi. Ketika ada rapat kerja, gunakan kesempatan tersebut untuk memberikan pendapat, berupa saran maupun kritikan.
2. Pegawai harus bersikap lebih ramah dalam berkomunikasi tanpa membedakan situasi dan kondisi sehingga mampu menimbulkan suasana nyaman. Pegawai dapat membiasakan dengan tersenyum dan

saling menyapa saat bertemu dengan pegawai lain, diharapkan dengan membiasakan diri bersikap ramah dapat menimbulkan hubungan yang baik antar pegawai, sehingga tidak ada perasaan sungkan antar pegawai dalam berkomunikasi.

3. Pegawai harus mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik untuk mendukung pekerjaan. Ketika pegawai tidak bisa mengoperasikan peralatan kantor, pegawai dapat meminta pertolongan kepada rekan kerja untuk mengajarkan atau dengan membaca standar operasional prosedur yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam Indrawijaya. (2000). *Perilaku organisasi*. Bandung: Sinar Biru Algensindo.
- Anwar Prabu M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arni Muhammad. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan & Marzuki (2015). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Dasrun Hidayat. (2012). *Komunikasi Antarpribadi dan Medianya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Deddy Mulyana. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Djuarsa Sendjaja. S (2013). *Pengantar ilmu komunikasi*. Banten: Universitas Terbuka
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendikia Press
- Djoko Purwanto. (2011). *Dasar-dasar Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Hani Handoko T. (2015). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Joseph A Devito. (2011) *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang: Karisma Publising Grup
- Kadarisman M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Komarudin Sastradipoera. (2001). *Asas-Asas Manajemen Perkantoran*. Bandung: Kappa Sigma.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. rev.ed.* Jakarta: Bumi aksara

- Miftah Thoah. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mikha Agus Widiyanto. (2013). *Statistika Terapan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Moh As'ad. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Official Site*, <http://dprd.jabarprov.go.id>, (<http://dprd.jabarprov.go.id>, diakses tanggal 25 Agustus 2017).
- Purnama Sejati. (2013). Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman. *Skripsi*: FT UNY.
- Richard M. Steers. (1985). *Efektifitas Organisasi*. (Terjemahan Magdalena). Jakarta: Erlangga
- Riska Yulfia Fitriani. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Caturharjo Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman. *Skripsi*: FE UNY.
- Sondang P. Siagian. (1995). *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P. Robins. (1994). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi Edisi 3*. (Terjemahan Jusuf Udaya). Jakarta: Arcan.
- Sugiyono. (2005). *Komunikasi Antarpribadi*. Semarang: UNNES Press
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suranto Aw. (2011). *Komunikasi interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Susilo Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*.  
Yogyakarta : BPFE

Yuike Artiyani. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja  
Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Utara.  
*Skripsi*: USU

# LAMPIRAN

- 1. Angket Uji Coba Instrumen**
- 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**
- 3. Tabel Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen**

Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Instrumen

SURAT PENGANTAR

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang telah dilampirkan. Saya selaku mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat”.

Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini dengan jujur sangat diharapkan. Angket ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban pernyataan yang benar atau salah. Jawaban pernyataan yang Bapak/Ibu berikan dapat dijamin kerahasiaannya. Adapun mengenai identitas hanya untuk mempermudah pengolahan data yang akan dilakukan.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fauzi Fajar Askarullah

## ANGKET PENELITIAN

### A. Petunjuk pengisian angket

1. Isilah terlebih dahulu data pribadi !
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti !
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang disediakan sesuai kondisi yang dialami dengan memberi tanda (√) pada kolom yang disediakan.
4. Pastikan saudara menjawab semua pertanyaan.

### B. Keterangan alternatif jawaban

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

NAMA : .....

BAGIAN : .....

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka mengecek kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan				
2.	Saya senang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor				
3.	Saya selalu mengevaluasi setiap kesalahan untuk menjadi lebih baik				
4.	Saya suka menerima saran untuk setiap pekerjaan yang dilakukan				
5.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja mendorong saya untuk bekerja lebih giat				
6.	Saya senang menerima pujian ketika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik				
7.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja mendorong saya untuk bekerja lebih giat				
8.	Saya senang memberikan saran kepada rekan kerja				
9.	Saya senang saat diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat.				
10.	Saya senang melibatkan diri dalam suatu pekerjaan yang memberi tantangan				
11.	Saya selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh hasil yang diharapkan				

12.	Saya percaya bahwa selain pengalaman, pendidikan tinggi juga membantu untuk meraih jabatan yang lebih tinggi				
13.	Saya bersedia melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam upaya menaikkan jabatan				
14.	Saya bekerja dengan giat				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat berkomunikasi dengan rekan kerja saya berani mengemukakan pendapat				
2.	Saya senang menerima masukan dari rekan kerja				
3.	Saya senang ketika diajak berbicara oleh rekan kerja				
4.	Saya suka bersikap ramah saat berkomunikasi dengan rekan kerja				
5.	Ketika saya bercerita mengenai kesulitan dalam suatu pekerjaan, rekan kerja suka memberikan semangat				
6.	Saya merasa tenang ketika menceritakan permasalahan dalam pekerjaan kepada rekan kerja				
7.	Saya senang memberikan pujian ketika rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Saya lebih senang memberi semangat rekan kerja				
9.	Saya suka mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
10.	Saya menanggapi dengan baik informasi yang disampaikan oleh rekan kerja				
11.	Saya berperilaku santun ketika berkomunikasi dengan rekan kerja				
12.	Saya mendengarkan dengan seksama apa yang disampaikan oleh rekan kerja				
13.	Saya berkomunikasi dengan setiap orang tanpa membedakan jabatan dikantor				
14.	Saya memiliki hubungan baik dengan semua pegawai dikantor				

15.	Saya mendengarkan yang disampaikan oleh semua rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan				
-----	---	--	--	--	--

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah bekerjasama dengan orang baru				
2.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan				
3.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dalam berbagai kondisi				
4.	Saya mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik				
5.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan				
6.	Saya suka menyelesaikan pekerjaan berdasarkan intruksi yang diberikan				
7.	Saya senang mentaati peraturan yang diterapkan dilingkungan kerja				
8.	Saya merasa nyaman apabila pekerjaan selalu dikontrol				
9.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan				
11.	Saya senang apabila hasil pekerjaan selesai dengan baik				

-Terima Kasih-

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas

## 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	M 1	0.543	0,361	Valid
2	M 2	0.362	0,361	Valid
3	M 3	0.395	0,361	Valid
4	M 4	0.637	0,361	Valid
5	M 5	0.558	0,361	Valid
6	M 6	0.160	0,361	Tidak Valid
7	M 7	0.384	0,361	Valid
8	M 8	0.487	0,361	Valid
9	M 9	0.407	0,361	Valid
10	M 10	0.531	0,361	Valid
11	M 11	0.661	0,361	Valid
12	M 12	0.438	0,361	Valid
13	M 13	0.321	0,361	Tidak Valid
14	M 14	0.616	0,361	Valid

## 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
1	KI 1	0.173	0,361	Tidak Valid
2	KI 2	0.750	0,361	Valid
3	KI 3	0.678	0,361	Valid
4	KI 4	0.409	0,361	Valid
5	KI 5	0.516	0,361	Valid
6	KI 6	0.633	0,361	Valid
7	KI 7	0.568	0,361	Valid
8	KI 8	0.621	0,361	Valid
9	KI 9	0.593	0,361	Valid
10	KI 10	0.694	0,361	Valid
11	KI 11	0.592	0,361	Valid
12	KI 12	0.640	0,361	Valid
13	KI 13	0.420	0,361	Valid
14	KI 14	0.351	0,361	Tidak Valid
15	KI 15	0.549	0,361	Valid

**3. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja**

<b>No</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	EK 1	0.394	0,361	Valid
2	Ek 2	0.442	0,361	Valid
3	EK 3	0.388	0,361	Valid
4	EK 4	0.416	0,361	Valid
5	EK 5	0.450	0,361	Valid
6	EK 6	0.461	0,361	Valid
7	EK 7	0.175	0,361	Tidak Valid
8	EK 8	0.611	0,361	Valid
9	EK 9	0.417	0,361	Valid
10	EK 10	0.465	0,361	Valid
11	EK 11	0.611	0,361	Valid

## Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

**1. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	13

**2. Hasil uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	14

**3. Hasil uji reliabilitas variabel efektivitas kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	24

- 1. Angket Penelitian**
- 2. Tabulasi Data Hasil Penelitian**
- 3. Rekapitulasi Data X1, X2, dan Y**
- 4. Distribusi Frekuensi**

## Lampiran 4. Angket Penelitian

**SURAT PENGANTAR ANGKET PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penyelesaian tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang telah dilampirkan. Saya selaku mahasiswa program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2013 bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat”.

Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini dengan jujur sangat diharapkan. Angket ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban pernyataan yang benar atau salah. Jawaban pernyataan yang Bapak/Ibu berikan dapat dijamin kerahasiaannya. Adapun mengenai identitas hanya untuk mempermudah pengolahan data yang akan dilakukan.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fauzi Fajar Askarullah

## ANGKET PENELITIAN

### A. Petunjuk pengisian angket

1. Isilah terlebih dahulu data pribadi !
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti !
3. Pilihlah salah satu alternatif jawaban yang disediakan sesuai kondisi yang dialami dengan memberi tanda (√) pada kolom yang disediakan.
4. Pastikan saudara menjawab semua pertanyaan.

### B. Keterangan alternatif jawaban

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

NAMA : .....

BAGIAN : .....

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya suka mengecek kembali hasil pekerjaan yang telah dikerjakan				
2.	Saya senang mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh kantor				
3.	Saya selalu mengevaluasi setiap kesalahan untuk menjadi lebih baik				
4.	Saya suka menerima saran untuk setiap pekerjaan yang dilakukan				
5.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja mendorong saya untuk bekerja lebih giat				
6.	Hubungan yang harmonis dengan bawahan mendorong saya untuk bekerja lebih giat				
7.	Saya senang memberikan saran kepada rekan kerja				
8.	Saya senang saat diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat.				
9.	Saya senang melibatkan diri dalam suatu pekerjaan yang memberi tantangan				
10.	Saya selalu bekerja dengan baik untuk memperoleh hasil yang diharapkan				
11.	Saya percaya bahwa selain pengalaman, pendidikan tinggi juga membantu untuk meraih jabatan yang lebih tinggi				

12.	Saya bekerja dengan giat				
-----	--------------------------	--	--	--	--

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat berkomunikasi dengan rekan kerja saya berani mengemukakan pendapat				
2.	Saya senang menerima masukan dari rekan kerja				
3.	Saya senang ketika diajak berbicara oleh rekan kerja				
4.	Rekan kerja bersikap ramah saat berkomunikasi membuat saya senang				
5.	Ketika saya bercerita mengenai kesulitan dalam suatu pekerjaan, rekan kerja suka memberikan semangat				
6.	Saya merasa tenang ketika menceritakan permasalahan dalam pekerjaan kepada rekan kerja				
7.	Saya senang memberikan pujian ketika rekan kerja berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8.	Saya lebih senang memberi semangat rekan kerja				
9.	Saya suka mengajak rekan kerja untuk segera menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
10.	Saya menanggapi dengan baik informasi yang disampaikan oleh rekan kerja				
11.	Saya berperilaku santun ketika berkomunikasi dengan rekan kerja				
12.	Saya mendengarkan dengan seksama apa yang disampaikan oleh rekan kerja				
13.	Saya berkomunikasi dengan setiap orang tanpa membeda-bedakan jabatan dikantor				
14.	Saya mendengarkan yang disampaikan oleh semua rekan kerja tanpa membeda-bedakan jabatan				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mudah bekerjasama dengan orang baru				

2.	Saya mampu mengendalikan emosi ketika terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan				
3.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja dalam berbagai kondisi				
4.	Saya mampu mengoperasikan peralatan kantor dengan baik				
5.	Saya mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan				
6.	Saya suka menyelesaikan pekerjaan berdasarkan intruksi yang diberikan				
7.	Saya merasa nyaman apabila pekerjaan selalu dikontrol				
8.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan				
10.	Saya senang apabila hasil pekerjaan selesai dengan baik				

\_\_\_Terima kasih\_\_\_

## Lampiran 5. Tabulasi Data

Tabulasi data hasil penelitian variabel motivasi kerja

N = 105	Pernyataan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Total Skor</b>	367	377	389	368	376	356	345	368	368	384	375	365

Tabulasi data hasil penelitian variabel komunikasi interpersonal

N = 105	Pernyataan												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<b>Total Skor</b>	369	359	361	328	362	357	351	359	355	357	367	360	367

Tabulasi data hasil penelitian variabel efektivitas kerja

N = 105	Pernyataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Total Skor</b>	369	371	348	335	341	362	358	367	358	372

## Lampiran 6. Rekapitulasi Data X1, X2, dan Y

**REKAPITULASI DATA X1, X2, DAN Y**

<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1.Y</b>	<b>X2.Y</b>
1	33	37	25	825	925
2	33	37	25	825	925
3	34	37	26	884	962
4	34	38	26	884	988
5	34	39	26	884	1014
6	35	39	28	980	1092
7	36	40	30	1080	1200
8	36	37	32	1152	1184
9	40	37	31	1240	1147
10	44	38	40	1760	1520
11	38	38	31	1178	1178
12	42	39	34	1428	1326
13	44	39	36	1584	1404
14	45	41	33	1485	1353
15	45	38	33	1485	1254
16	40	41	38	1520	1558
17	46	39	33	1518	1287
18	41	41	25	1025	1025
19	40	48	34	1360	1632
20	43	46	25	1075	1150
21	43	37	33	1419	1221
22	43	38	31	1333	1178
23	43	38	26	1118	988
24	42	45	40	1680	1800
25	44	46	34	1496	1564
26	44	38	34	1496	1292
27	40	39	36	1440	1404
28	38	47	33	1254	1551
29	39	41	27	1053	1107
30	40	37	38	1520	1406
31	40	38	33	1320	1254
32	42	44	34	1428	1496
33	48	40	28	1344	1120
34	40	43	38	1520	1634
<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1.Y</b>	<b>X2.Y</b>

<b>35</b>	39	43	26	1014	1118
<b>36</b>	39	40	27	1053	1080
<b>37</b>	42	40	31	1302	1240
<b>38</b>	40	43	34	1360	1462
<b>39</b>	48	47	35	1680	1645
<b>40</b>	38	50	35	1330	1750
<b>41</b>	40	44	40	1600	1760
<b>42</b>	43	47	36	1548	1692
<b>43</b>	43	47	35	1505	1645
<b>44</b>	43	40	35	1505	1400
<b>45</b>	40	47	28	1120	1316
<b>46</b>	46	47	40	1840	1880
<b>47</b>	40	40	28	1120	1120
<b>48</b>	40	47	33	1320	1551
<b>49</b>	38	43	36	1368	1548
<b>50</b>	45	48	32	1440	1536
<b>51</b>	43	43	27	1161	1161
<b>52</b>	39	50	33	1287	1650
<b>53</b>	39	43	35	1365	1505
<b>54</b>	46	47	40	1840	1880
<b>55</b>	40	46	39	1560	1794
<b>56</b>	42	47	39	1638	1833
<b>57</b>	44	45	39	1716	1755
<b>58</b>	40	43	32	1280	1376
<b>59</b>	38	49	29	1102	1421
<b>60</b>	43	46	35	1505	1610
<b>61</b>	43	50	29	1247	1450
<b>62</b>	43	42	39	1677	1638
<b>63</b>	43	47	32	1376	1504
<b>64</b>	45	44	33	1485	1452
<b>65</b>	47	45	32	1504	1440
<b>66</b>	42	49	32	1344	1568
<b>67</b>	41	44	35	1435	1540
<b>68</b>	44	43	35	1540	1505
<b>69</b>	41	46	37	1517	1702
<b>70</b>	42	44	30	1260	1320
<b>71</b>	41	50	40	1640	2000
<b>No</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1.Y</b>	<b>X2.Y</b>

<b>72</b>	42	40	30	1260	1200
<b>73</b>	45	42	34	1530	1428
<b>74</b>	43	42	32	1376	1344
<b>75</b>	44	49	33	1452	1617
<b>76</b>	43	46	37	1591	1702
<b>77</b>	48	47	34	1632	1598
<b>78</b>	40	47	37	1480	1739
<b>79</b>	44	46	33	1452	1518
<b>80</b>	44	49	37	1628	1813
<b>81</b>	42	43	33	1386	1419
<b>82</b>	44	51	35	1540	1785
<b>83</b>	46	51	34	1564	1734
<b>84</b>	44	46	34	1496	1564
<b>85</b>	43	42	37	1591	1554
<b>86</b>	42	45	35	1470	1575
<b>87</b>	37	47	40	1480	1880
<b>88</b>	45	49	36	1620	1764
<b>89</b>	47	42	37	1739	1554
<b>90</b>	42	40	37	1554	1480
<b>91</b>	47	51	40	1880	2040
<b>92</b>	39	52	35	1365	1820
<b>93</b>	45	49	39	1755	1911
<b>94</b>	43	47	40	1720	1880
<b>95</b>	46	47	40	1840	1880
<b>96</b>	46	52	38	1748	1976
<b>97</b>	46	52	39	1794	2028
<b>98</b>	47	49	38	1786	1862
<b>99</b>	48	50	39	1872	1950
<b>100</b>	48	45	40	1920	1800
<b>101</b>	48	51	40	1920	2040
<b>102</b>	47	51	39	1833	1989
<b>103</b>	48	52	40	1920	2080
<b>104</b>	48	52	40	1920	2080
<b>105</b>	48	52	40	1920	2080
<b>Total</b>	<b>4438</b>	<b>4652</b>	<b>3581</b>	<b>152211</b>	<b>159670</b>

## Lampiran 7. Distribusi Frekuensi

## 1. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi

	X1	X2	Y
<b>mean</b>	42.267	44.305	34.105
<b>median</b>	43	45	34
<b>modus</b>	43	47	40
<b>min</b>	33	37	25
<b>max</b>	48	52	40
<b>S D</b>	3.635	4.549	4.409
<b>Mi</b>	40.5	44.5	32.5
<b>S D i</b>	2.5	2.5	2.5
<b>rentang</b>	15	15	15
<b>panjang kelas</b>	1.875	1.88	1.88

## 2. Penentuan kategori variabel motivasi kerja (X1)

a. Tinggi =  $>M_i + 1 S_i$

$$= >40,5 + 1(2,5)$$

$$= >40,5 + 2,5$$

$$= >43$$

b. Sedang =  $M_i - 1 S_i$  s/d  $>M_i + 1 S_i$

$$= 40,5 - 1(2,5) \text{ s/d } 40,5 + 1(2,5)$$

$$= 38 \text{ s/d } 43$$

c. Rendah =  $<M_i - 1 S_i$

$$= <40,5 - 1(2,5)$$

$$= <38$$

### 3. Penentuan kategori variabel komunikasi interpersonal (X2)

- a. Tinggi  $= >M_i + 1 S_i$   
 $= >44,5 + 1(2,5)$   
 $= >44,5 + 2,5$   
 $= >47$
- a. Sedang  $= M_i - 1 S_i$  s/d  $>M_i + 1 S_i$   
 $= 44,5 - 1(2,5)$  s/d  $44,5 + 1(2,5)$   
 $= 42$  s/d  $47$
- b. Rendah  $= <M_i - 1 S_i$   
 $= < 44,5 - 1(2,5)$   
 $= < 42$

### 4. Penentuan kategori variabel efektivitas kerja (Y)

- a. Tinggi  $= >M_i + 1 S_i$   
 $= >32,5 + 1(2,5)$   
 $= >32,5 + 2,5$   
 $= >35$
- b. Sedang  $= M_i - 1 S_i$  s/d  $>M_i + 1 S_i$   
 $= 32,5 - 1(2,5)$  s/d  $32,5 + 1(2,5)$   
 $= 30$  s/d  $35$
- c. Rendah  $= <M_i - 1 S_i$   
 $= <32,5 - 1(2,5)$   
 $= <30$

- 1. Hasil Uji Prasyarat Analisis**
- 2. Hasil Uji Hipotesis**

## Lampiran 8. Hasil Uji Prasyarat Analisis

## 1. Uji normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,57649517
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,040
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji linearitas

a. Linearitas antara variabel Y dengan X1

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	814,967	15	54,331	4,007	,000
		Linearity	530,675	1	530,675	39,134	,000
		Deviation from Linearity	284,292	14	20,307	1,497	,128
Within Groups			1206,881	89	13,560		
Total			2021,848	104			

b. Linearitas antara variabel Y dengan X2

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	656,152	15	43,743	2,851	,000
		Linearity	478,342	1	478,342	31,173	,000
		Deviation from Linearity	177,810	14	12,701	,828	,638
Within Groups			1365,696	89	15,345		
Total			2021,848	104			

### 3. Uji multikolinearitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,701	4,487		,379	,705		
X1	,444	,110	,366	4,043	,000	788	1,269
X2	,308	,088	,318	3,512	,001	788	1,269

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis

## 1. Analisis regresi sederhana

## a. Analisis variabel X1 dengan Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.255	3.805

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.675	1	530.675	36.655	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1491.173	103	14.477		
	Total	2021.848	104			

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.842	4.354		1.801	.075
	motivasi kerja	.621	.103	.512	6.054	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

**b. Analisis variabel X2 dengan Y**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi interpersonal <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 <sup>a</sup>	.237	.229	3.871

a. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478.342	1	478.342	31.920	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1543.506	103	14.985		
	Total	2021.848	104			

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi interpersonal

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.218	3.716		3.557	.001
	Komunikasi interpersonal	.471	.083	.486	5.650	.000

**2. Analisis regresi ganda (variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,329	4,611

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691,551	2	345,775	26,512	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1330,297	102	13,042		
	Total	2021,848	104			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,701	4,487		379	,705		
X1	,444	,110	,366	4,043	,000	,788	1,269
X2	,308	,088	,318	3,512	,001	,788	1,269

a. Dependent Variable: Y

### 3. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

$$\Sigma x_1 = 4438 \quad \Sigma x_2 y = 159670$$

$$\Sigma x_2 = 4652 \quad \alpha_1 = 0,444$$

$$\Sigma y = 3581 \quad \alpha_2 = 0,308$$

$$\Sigma x_1 y = 152211 \quad R^2 = 0,342$$

$$\begin{aligned}
 \text{a. } \Sigma X_1 y &= \Sigma X_1 y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma y)}{n} \\
 &= 152211 - \frac{(4438)(3580)}{105} \\
 &= 152211 - \frac{15892478}{105} \\
 &= 213628 - 151356,93 \\
 &= 851,1
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } \Sigma X_2 y &= \Sigma X_2 y - \frac{(\Sigma x_2)(\Sigma y)}{n} \\
 &= 159670 - \frac{(4652)(3581)}{105} \\
 &= 159670 - \frac{16658812}{105} \\
 &= 159670 - 158655 \\
 &= 1015
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. } JK_{\text{reg}} &= \alpha_1 \Sigma X_1 y + \alpha_2 \Sigma X_2 y \\
 &= 0,444 (152211) + 0,308 (159670) \\
 &= 67581,6 + 49178,3 \\
 &= 116759,9
 \end{aligned}$$

#### Sumbangan Relatif (SR)

$$\begin{aligned}
 SR_{x_1} &= \frac{\alpha_1 \Sigma x_1 y}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= \frac{67581,6}{116759,9} \times 100\% \\
 &= \mathbf{58\%}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 SR_{x_2} &= \frac{\alpha_2 \Sigma x_2 y}{JK_{\text{reg}}} \times 100\% \\
 &= \frac{49178,3}{116759,9} \times 100\% \\
 &= \mathbf{42\%}
 \end{aligned}$$


#### Sumbangan Efektif (SE)

$$\begin{aligned}
 SE_{x_1} &= SR_{x_1} \times R^2 \\
 &= 58\% \times 0,342 \\
 &= \mathbf{20\%}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SE_{x2} &= SR_{x2} \times R^2 \\ &= 42\% \times 0,342 \\ &= \mathbf{14\%}\end{aligned}$$

- 1. Surat Ijin Uji Coba Instrumen**
- 2. Surat Ijin Penelitian**
- 3. Surat Keterangan Penelitian**

## Lampiran 10. Surat Ijin Uji Coba Instrumen

	<b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS EKONOMI</b> Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281 Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902 Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id
---	--

---

Nomor	: 1583/UN34.18/LT/2017	28 Agustus 2017
Lampiran	: -	
Hal	: Permohonan Ijin Uji Instrumen Penelitian	

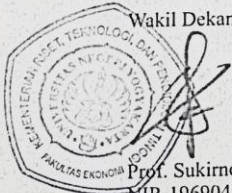
**Yth . Sekretaris DPRD  
Jl. Diponegoro No. 27 Bandung**

Kami sampaikan dengan hormat kepada Ibu/Bapak, bahwa mahasiswa kami berikut ini:

Nama	: Fauzi Fajar Askarullah
NIM	: 13802241053
Prodi/Jurusan	: Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Fakultas	: Ekonomi
Judul Tugas Akhir	: Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
Waktu Uji Instrumen	: Selasa - Jumat, 5 - 8 September 2017

bermaksud melaksanakan uji instrumen untuk keperluan penulisan Tugas Akhir. Untuk itu kami mohon dengan hormat Ibu/Bapak berkenan memberikan ijin dan bantuan seperlunya.  
Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I




Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Lampiran 11. Surat Ijin Penelitian

	<b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI</b>
	<b>UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b>

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

---

Nomor : 1585/UN34.18/LT/2017	28 Agustus 2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal	
Hal : Ijin Penelitian	

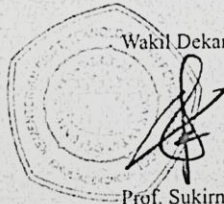
**Yth . Sekretaris DPRD**  
**Jl. Diponegoro No. 27 Bandung**

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Fauzi Fajar Askarullah
NIM	: 13802241053
Program Studi	: Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1
Judul Tugas Akhir	: Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Senin - Jumat, 11 - 15 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.


Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

  
 Wakil Dekan I  
 Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
 NIP. 196904141994031002

**Tembusan :**

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

## Lampiran 12. Surat Keterangan Penelitian

 **PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT**  
**SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH**  
Jalan Diponegoro Nomor 27, Tlp. (022) 87831044-48, Faks (022) 87831049  
Website : <http://dprd.jabarprov.go.id> e-mail : [humas@dprd.jabarprov.go.id](mailto:humas@dprd.jabarprov.go.id)  
**B a n d u n g**

---

Bandung, 15 September 2017


Nomor : 860/Prsd-120/2017  
Lampiran : -  
Perihal : *Keterangan Penelitian*

Kepada :  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
di  
Yogyakarta

Bersama ini kami menerangkan bahwa *Sdr. Fauzi Fajar Askarullah, Mahasiswa pada Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran - S1 Universitas Negeri Yogyakarta*, bahwa sesuai permohonan nomor 1585/UN34.18/LT/2017, tanggal 28 Agustus 2017, yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat, dengan judul **Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Barat.**

Demikian keterangan ini, agar menjadi maklum atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

Sekretaris DPRD Provinsi Jawa Barat,  
Kantor Persidangan dan Perundang-undangan

  
H. EDDY SETIAWAN, SH. MH.  
Pembina Tk. I - IV/b  
NIP. 196007261986031005

Tembusan:  
1. Subag Pendidikan dan Kemahasiswaan UNY  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.