

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan meliputi: (a) merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, (b) melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis, (c) membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data, (d) mengajukan surat ijin penelitian pada tanggal 12 Juni 2013, (e) menerima surat balasan untuk melakukan penelitian dari kementerian agama pada tanggal 17 Juni 2013, (f) mengajukan contoh skala penelitian dan proposal penelitian kepada bagian HRD pada tanggal 19 Juni 2013 sebagai prasyarat untuk dapat membagikan skala kepada semua karyawan kontrak, (g) membagikan dan pengumpulan kembali kuesioner penelitian pada tanggal 24 – 27 Juni 2013, dan pada tanggal 28 Juni penelitian telah selesai dilakukan, (h) skoring dan pengolahan data, (i) analisis data dan membuat laporan hasil penelitian. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan kontrak.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran skala, yang mana skala tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Setelah memahami sampel penelitian kemudian dimulai penelitian dengan menyebar skala kepada seluruh subjek penelitian. Setelah semua karyawan kontrak mengisi skala yang diberikan, kemudian dilakukan penyekoran yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Setelah proses penskoringan, disusun hasil dan dibuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

2. Gambaran tempat penelitian

CV. Candi Oxygen berdiri pada tanggal 1 April 1998 dibawah pimpinan Bapak Soegijo sebagai dewan komisaris dan Surya Dewi SE. Sebagai direktur utama perusahaan tersebut. CV. Candi Oxygen beralamatkan di Jl. Siring No.282 Porong. Sebelumnya CV. Candi Oxygen masih berstatus UD yang beralamatkan di Jl. Raya Bligo No. 91 Sidoarjo.

Pada awalnya CV. Candi Oxygen hanya menjual oksigen saja, namun seiring perkembangan zaman dan kebutuhan industri mulai meluas, maka perusahaan Candi Oxygen tidak menyia-nyiaikan kesempatan tersebut untuk memperbesar usahanya dan sekarang sudah ada kebutuhan beragam gas-gas yang lainnya seperti Argon, Amoniak, Asetylin, Nitrogen, dan gas-gas yang lainnya.

CV.Candi Oxygen merupakan salah satu pemimpin gas industri di wilayah Jawa Timur dan untuk pemasarannya sendiri sudah dibeberapa luar Jawa seperti Kalimantan dan Papua. CV.Candi Oxygen sekarang

sudah memiliki karyawan yang cukup untuk melayani konsumen dengan jumlah karyawan tetapnya ada 20 karyawan dan sedangkan untuk karyawan tidak tetap (kontrak) sebanyak 65 karyawan. Jam kerja karyawan dimulai pada pukul 8.00 pagi sampai dengan 16.00, disesuaikan dengan perusahaan-perusahaan yang lainnya.

3. Deskripsi hasil penelitian

Pengolahan data dimulai dengan penyekoran skala dan tabulasi data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pengukuran analisis isi Validitas dan Reliabilitas

Untuk melakukan penghitungan untuk mencari indeks daya beda aitem menggunakan analisis statistik SPSS. Fungsi perhitungan ini adalah untuk menyeleksi aitem yang layak dipakai. Batasan koefisien korelasi antara aitem dengan skor total biasa digunakan 0,30.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2009). Berikut tabel reliabilitas skala komunikasi interpersonal dan motivasi kerja:

Tabel 4.1
Uji Reliabilitas Skala Variabel Komunikasi Interpersonal dan
Motivasi Kerja

Variabel	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,898
Motivasi Kerja	0,841

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas variabel komunikasi interpersonal diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,898 maka instrumen tersebut reliabel artinya sembilan belas aitem tersebut sangat reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengungkapkan komunikasi interpersonal antar karyawan.

Uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,841 maka instrumen tersebut reliabel artinya empat belas aitem tersebut reliabel untuk dijadikan instrumen pengumpulan data untuk mengungkap motivasi kerja karyawan kontrak.

b. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel komunikasi interpersonal dan variabel motivasi kerja. Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) yaitu dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*.

Hasil uji normalitas variabel komunikasi interpersonal pada uji *Kolmogorof-Smirnov* (dengan kaidah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka distribusi adalah normal) didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai statistik 0,219 dan pada uji *Shapiro-Wilk* (dengan kaidah yang sama) didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai statistik 0,813. Hasil ini dapat berarti variabel komunikasi interpersonal berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel motivasi kerja pada uji *Kolmogorof-Smirnov* (dengan kaidah jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka distribusi adalah normal) didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai statistik 0,245 dan pada uji *Shapiro-Wilk* (dengan kaidah yang sama) didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai statistik 0,892. Hasil ini dapat berarti variabel motivasi kerja berdistribusi normal.

Di bawah ini disertakan tabel hasil uji normalitas variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Tabel 4. 2
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*

skor total aitem	variabel penelitian	Kolmogorof-Smirnov [□]			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
	Komunikasi interpersonal	.219	65	.000*	.813	65	.000
	Motivasi kerja	.245	65	.000*	.892	65	.000

c. Uji linieritas

Analisis uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dari program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil uji linieritas antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja menunjukkan $F_{linier} = 13,744$ dengan taraf signifikansi $p < 0,05$ yang berarti korelasi antara kedua variabel bersifat linier. Karena nilai signifikansi 0,000 di atas 0,05 artinya tidak ada perbedaan antara sebaran data linier populasi dengan data yang diuji, sebaran data subyek berbeda dengan garis hubungan linier populasi.

Di bawah ini disertakan hasil uji linieritas antara variabel komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja.

Tabel 4. 3

Hasil Uji Linieritas Skala Variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja* komunikasi interpersonal	Between Groups	(Combined) 1299.182	11	118.107	13.744	.000
	Linearity	727.886	1	727.886	84.706	.000
	Deviation from Linearity	571.296	10	57.130	6.648	.000
	Within Groups	455.433	53	8.593		
	Total	1754.615	64			

B. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dalam penelitian ini *Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan Kontrak* diuji dengan uji statistik parametric, yaitu korelasi

“*Product Moment*”. Teknik korelasi ini bertujuan untuk mengetahui suatu hubungan antara variabel satu dengan variabel lain, baik secara korelasional jika korelasi tersebut tidak menunjukkan sebab-akibat atau tidak jelas mana variabel sebab dan mana variabel akibat, maupun secara kausal jika korelasi tersebut menunjukkan hubungan sebab-akibat (Muhid, 2010).

Setelah data yang diambil dari subyek berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reliabilitas, dua uji prasyarat yaitu normalitas dan linieritas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Korelasi Skala Variabel Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Hasil
Komunikasi Interpersonal	0,644	0,000	Terbukti
Motivasi Kerja		p>0,05	

Hasil uji hipotesis diperoleh harga koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,644 dengan signifikansi p 0,000 > 0,05 dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan errornya. Berdasarkan harga signifikansi jika > 0,05 maka H_0 diterima, jika harga signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak.

Berdasarkan harga signifikansi p 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal

dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja.

C. Pembahasan

Hasil analisis penelitian yang telah diuji dengan menggunakan tehnik korelasi *Product Moment* diperoleh harga koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,644 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja karyawan kontrak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak. Dimana hal tersebut sesuai dengan pendapat Hovland (dalam Effendy, 1970) yaitu motivasi kerja yang tinggi mutlak diperlukan dalam perusahaan. Motivasi kerja ini dipengaruhi oleh komunikasi dimana komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Komunikasi yang dimaksud adalah baik komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok maupun komunikasi organisasi. Dalam organisasi, komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang meliputi komunikasi atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan maupun bawahan dengan bawahan.

Hardjana (2003) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Melalui interaksi

dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling memberi inspirasi, semangat dan dorongan (motivasi) untuk mengubah pemikiran, perasaan dan sikap yang sesuai dengan topik yang dibahas bersama. Karena itu komunikasi interpersonal dapat merupakan wahana untuk saling belajar dan mengembangkan wawasan, pengetahuan dan kepribadian.

Menurut Wirasmita (dalam Rif'ah, 2007) dalam teori Motivasi *Hyigene Factors* yang dikemukakan oleh Herzberg, untuk memotivasi seorang karyawan, sebagai langkah awal seorang manajer pertama-tama harus memenuhi atau sekurang-kurangnya memelihara kebutuhan dasar salah satunya adalah kenyamanan dalam bekerja dan dalam hal ini yang membuat karyawan nyaman adalah komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi adalah salah satu hal yang sangat mendukung karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi dan merasa terlindungi. Dalam hal ini komunikasi interpersonal memegang peranan yang sangat penting.

Mengacu pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya yang dikemukakan oleh Hovland (dalam Effendy, 1970), Hardjana (2003) dan Herzberg (dalam Rif'ah, 2007) dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan termasuk karyawan kontrak. Dengan komunikasi interpersonal antar karyawan yang efektif, akan membuat karyawan kontrak nyaman dalam berkerja sehingga menjadikan motivasi karyawan kontrak tersebut meningkat.

Ketika karyawan kontrak bekerja dengan kondisi yang nyaman, saling berdiskusi satu sama lain, berbagi pengalaman, maupun kegiatan lain yang dapat membuat perasaan seorang karyawan betah dalam bekerja akan membuat motivasi kerjanya meningkat. Semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan yang dilakukan, semakin baik pula motivasi kerjanya.

Komunikasi interpersonal yang efektif sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Di dalam prakteknya, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya hubungan dan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Komunikasi interpersonal antar karyawan yang baik akan menciptakan suasana kondusif dalam lingkungan perusahaan maupun organisasi, yaitu terciptanya keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

Motivasi kerja yang tinggi juga dapat diperoleh dengan mengikuti prinsip-prinsip motivasi, yaitu lingkungan yang kondusif, ganjaran dan hukuman, kompetisi, pemahaman hasil, pengembangan minat, pemacu dan kejelasan dan kedekatan tujuan.

Motivasi tenaga kerja akan muncul apabila dapat ditentukan motivatornya, motivator yang dimaksud adalah mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator (daya penggerak motivasi kerja) menurut Sinungan (2005) adalah sebagai berikut; (a) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan

tujuan dan sasaran, (b) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, (c) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan), (d) Adanya peningkatan (kemajuan), (e) Adanya tanggung jawab, (f) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, (g) Supervisi, (h) Hubungan antar perseorangan (komunikasi), (i) Kondisi kerja, (j) Gaji, (k) Status, (l) Keamanan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah (1) kesejahteraan karyawan, (2) penghargaan, (3) lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kerja, penerangan, pertukaran udara serta kebisingan dan lingkungan kerja non-fisik yang meliputi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan kerja serta komunikasi baik perseorangan maupun kelompok.

Dalam penelitian ini, peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin dalam penyusunan skala. Namun ada kemungkinan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kelemahan, yaitu kemungkinan saat subyek mengisi skala, subyek sedang tidak berminat sehingga kurang konsentrasi dan banyak coretan serta banyak jawaban yang sama persis dengan sesama karyawan dalam mengisi skala.