

## BAB IV

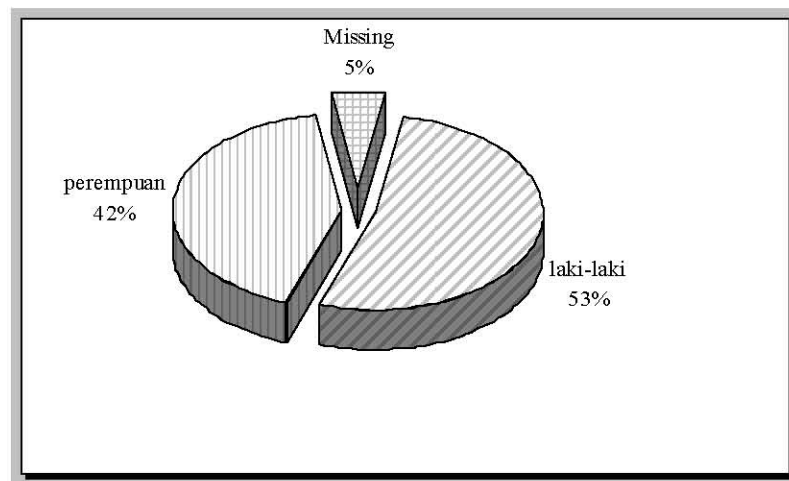
### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 10.00*. Penulis akan menguraikan data responden, kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif dari kepuasan komunikasi dan motivasi untuk menjawab pertanyaan penelitian nomor 1 dan 2, lalu akan dilakukan analisa korelasi antara kepuasan komunikasi dan motivasi untuk menjawab pertanyaan penelitian nomor 3. Hasil pengolahan ini akan menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan.

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

1. Berdasarkan jenis kelamin



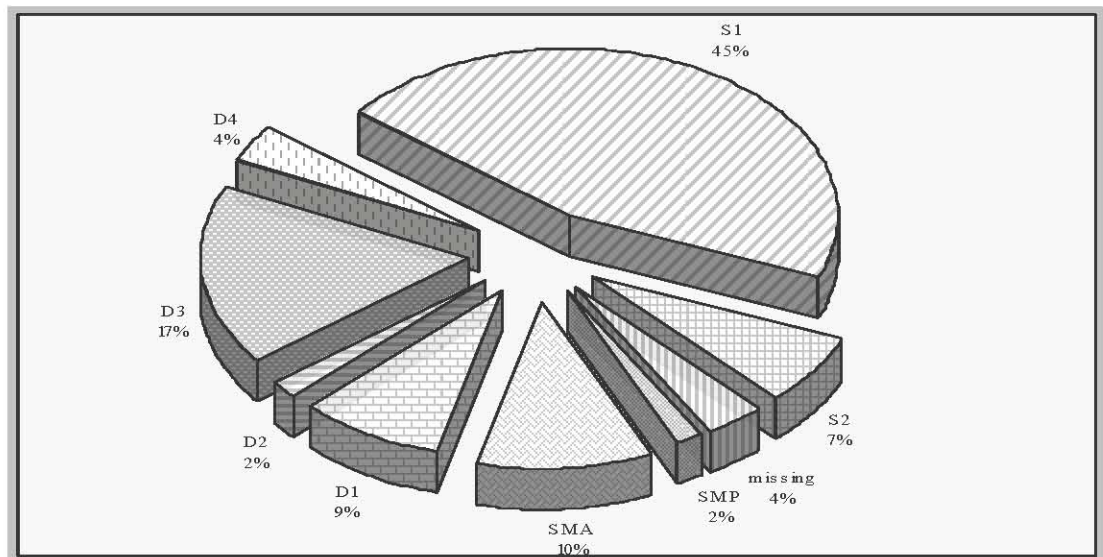
**Gambar 4.1.1.1**

**Grafik jumlah responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan gambar 4.1, dapat diketahui bahwa data responden penelitian yaitu karyawan PT Panorama Alam Indah berdasarkan jenis kelamin yaitu perempuan sebanyak 24 responden atau sekitar 42% dan laki-laki sebanyak 30 responden atau sekitar 53%, sedangkan sisanya yaitu 3 responden

atau 5% dinyatakan *missing* artinya bahwa responden tidak memberikan pernyataannya mengenai hal ini.

## 2. Berdasarkan Pendidikan



**Gambar 4.1.1.2**

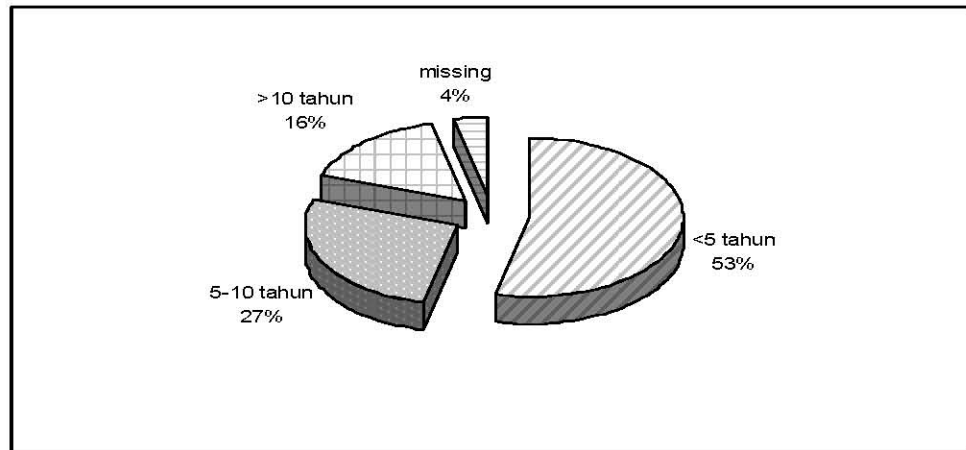
### **Grafik jumlah responden berdasarkan pendidikan**

Dari data di atas dapat diketahui bahwa mayoritas dari responden berlatar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 26 responden atau sekitar 45%, sedangkan yang berlatar belakang pendidikan SMP berjumlah (2%), SMA berjumlah 6 responden (10%), D1 berjumlah 5 responden (9%), D2 berjumlah 1 responden (2%), D3 berjumlah 10 responden (17%), dan S2 berjumlah 4 responden (7%). *Missing data* sebanyak 2 (4%) karena responden tidak menuliskan jawabannya pada kuesioner.

## 3. Berdasarkan masa kerja

Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 53 responden atau 53%, sisanya adalah staf yang telah bekerja antara 5 sampai dengan 10 tahun yaitu 15 responden (27%), dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 9

responden (16%). *Missing data* adalah 4% (2 responden), karena adanya responden yang tidak mengisi pernyataan pada kuesioner.



**Gambar 4.1.1.3**

**Grafik Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja**

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Sebelum data yang terkumpul diolah lebih lanjut, maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan akan selalu menghasilkan ukuran yang sama jika digunakan pada waktu yang berlainan. Menurut **Nunnally** yang dikutip oleh Suhartanto, Februardi, dan Sanjaya (2000) suatu variabel dianggap reliabel, jika hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* berada di atas level 0,7.

Uji reliabilitas dilakukan pada saat penulis telah mengumpulkan data kuesioner sebanyak 30 set, tabel berikut ini merupakan hasil dari uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*.

**Tabel 4.1.2**

**Tingkat Reliabilitas Variabel**

Variabel	Alpha
Kepuasan komunikasi	0,8787
Motivasi kerja	0,8847

Angka tersebut menunjukkan bahwa data yang didapat cukup reliabel karena berada di atas level 0,7 sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

#### 4.1.3 Uji Validitas

Uji validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas isi (*content validity*) yaitu memastikan bahwa ukuran telah cukup memasukkan sejumlah item yang representatif dalam menyusun sebuah konsep.

**Tabel 4.1.3.1**  
**Validitas pernyataan variabel X**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
		taraf signifikan 5%	
1.	0,751	0,361	valid
2.	0,836	0,361	valid
3.	0,802	0,361	valid
4.	0,758	0,361	valid
5.	0,492	0,361	valid
6.	0,447	0,361	valid
7.	0,677	0,361	valid
8.	0,677	0,361	valid
9.	0,603	0,361	valid
10.	0,603	0,361	valid
11.	0,711	0,361	valid
12.	0,462	0,361	valid

Penulis mengambil sampel sebanyak 30 responden yaitu karyawan PT Panorama Alam Indah yang dijadikan sebagai pilot test (uji coba). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas dengan menggunakan rumus *product moment pearson* didapat bahwa setiap pernyataan dari variabel x yaitu kepuasan komunikasi, memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Hal ini berarti bahwa pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah disebarkan dinyatakan valid dan dapat dimengerti oleh respondennya sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 4.1.3.2**  
**Validitas pernyataan variabel Y**

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
		taraf signifikan 5%	
1.	0,671	0,361	valid
2.	0,807	0,361	valid
3.	0,842	0,361	valid
4.	0,758	0,361	valid
5.	0,492	0,361	valid
6.	0,447	0,361	valid
7.	0,677	0,361	valid
8.	0,677	0,361	valid
9.	0,603	0,361	valid
10.	0,603	0,361	valid
11.	0,711	0,361	valid
12.	0,462	0,361	valid

Demikian halnya dengan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Y yaitu motivasi kerja. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa r hitung dari setiap pernyataan memiliki angka yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang berarti bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dimengerti responden, sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

#### **4.1.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Komunikasi**

Menurut **Kuncoro** (2003:172) yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna. Hasil analisis deskriptif dari data yang terkumpul berdasarkan pernyataan karyawan PT Panorama Alam Indah yang diolah dengan menggunakan SPSS for Windows version 10.00 adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1.4.1**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**dorongan positif untuk mencapai tujuan**

**KOM1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	16	28.1	28.1	28.1
	cukup setuju	9	15.8	15.8	43.9
	setuju	20	35.1	35.1	78.9
	sangat setuju	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden yang memberikan pernyataan mengenai pemberian dorongan yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan dari atasan, rekan kerja maupun bawahan yaitu kurang setuju sebanyak 16 responden (28,1%), cukup setuju sebanyak 9 responden (15,8), yang menjawab setuju sebanyak 20 responden (35,1%), dan sangat setuju sebanyak 12 responden (21,1%). Pernyataan yang berbeda-beda (variatif) mungkin disebabkan karena masing-masing responden bekerja dalam divisi dengan atasan, rekan kerja dan atau bawahan yang berbeda-beda, sehingga memberikan pendapat yang berbeda-beda bagi setiap individunya.

**Tabel 4.1.4.2**  
**Pernyataan responden mengenai pengarahannya yang jelas dari atasan**

**KOM2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	kurang setuju	7	12.3	12.3	14.0
	cukup setuju	16	28.1	28.1	42.1
	setuju	23	40.4	40.4	82.5
	sangat setuju	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0		

Tabel 4.1.4.2 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan mengenai pengarahannya yang jelas dari atasan yaitu tidak setuju yang berarti tidak jelas sebanyak 1 responden (1,8%), kurang setuju yang berarti kurang jelas sebanyak 7 responden (12,3%), cukup setuju yang berarti cukup jelas sebanyak 16 responden, setuju yang berarti jelas sebanyak 23 responden (40,4%), dan sangat setuju yang berarti sangat jelas sebanyak 10 responden (17,5%). Pernyataan yang berbeda-

beda, dapat disebabkan karena responden bekerja pada divisi serta atasan yang berbeda-beda, sehingga tanggapan responden berbeda-beda pula. Hal lain, mungkin dikarenakan responden memiliki latar belakang pendidikan serta jenjang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga dalam penafsiran pengarahannya pun berbeda-beda.

**Tabel 4.1.4.3**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**penyampaian gagasan secara terbuka**

**KOM3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
kurang setuju	2	3.5	3.5	7.0
cukup setuju	15	26.3	26.3	33.3
setuju	27	47.4	47.4	80.7
sangat setuju	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.3 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%), kurang setuju sebanyak 2 responden (3,5%), cukup setuju sebanyak 15 responden, setuju sebanyak 27 responden (47,4%), dan sangat setuju sebanyak 11 responden (19,3%).

**Tabel 4.1.4.4**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**kemudahan mendapatkan informasi lingkungan kerja**

**KOM4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	11	19.3	19.3	21.1
cukup setuju	20	35.1	35.1	56.1
setuju	20	35.1	35.1	91.2
sangat setuju	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.4 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%), kurang setuju sebanyak 11 responden (19,3%), cukup setuju sebanyak 20 responden (35,1), setuju sebanyak 20 responden (35,1%), dan sangat setuju sebanyak 5 responden (8,8%) dan yang

memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 5 responden (8,8%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena perusahaan kurang memberikan orientasi pada saat penerimaan karyawan baru sehingga merasa kurangnya informasi mengenai lingkungan kerjanya.

**Tabel 4.1.4.5**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**Kejelasan isi memo, undangan rapat, dan pengumuman**

KOM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	6	10.5	10.5	12.3
cukup setuju	17	29.8	29.8	42.1
setuju	28	49.1	49.1	91.2
sangat setuju	5	8.8	8.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.5 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak jelas sebanyak 1 responden (1.8%), kurang setuju yang berarti kurang jelas sebanyak 6 responden (6%), cukup setuju yang berarti cukup jelas sebanyak 17 responden (29,8%), setuju yang berarti jelas sebanyak 28 responden (49,1%), dan sangat setuju yang berarti sangat jelas sebanyak 5 responden (8,8%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan berjenjang sehingga memberikan pendapat yang berbeda bagi tiap individunya.

**Tabel 4.1.4.6**  
**Pernyataan responden mengenai kualitas media komunikasi**

KOM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.3	5.3	5.3
kurang setuju	6	10.5	10.5	15.8
cukup setuju	18	31.6	31.6	47.4
setuju	24	42.1	42.1	89.5
sangat setuju	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.6 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti kualitasnya tidak baik sebanyak 3 responden (5,3%), kurang setuju yang berarti kualitasnya kurang baik sebanyak 6 responden (10,5%), cukup setuju yang berarti kualitasnya cukup baik sebanyak 18 responden (31,6%), setuju yang berarti kualitasnya baik sebanyak 24 responden (42,1%), dan sangat setuju yang berarti sangat baik sebanyak 6 responden (10,5%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena ketersediaan media komunikasi yang digunakan bagi setiap divisi berbeda-beda sehingga memiliki kualitas yang berbeda-beda. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, bahwa tidak setiap ruangan/divisi dalam perusahaan diberikan alat komunikasi (telepon, fax, dsb) sehingga responden memberikan tanggapan yang berbeda-beda.

**Tabel 4.1.4.7**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**informasi rencana dan kegiatan antar rekan kerja**

KOM7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
kurang setuju	14	24.6	24.6	28.1
cukup setuju	17	29.8	29.8	57.9
setuju	17	29.8	29.8	87.7
sangat setuju	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.7 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,5%), kurang setuju sebanyak 14 responden (24,6%), cukup setuju sebanyak 17 responden (29,8%), setuju sebanyak 17 responden (29,8%), dan sangat setuju sebanyak 7 responden (12,3%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena kurangnya frekuensi rapat yang dilakukan baik dalam satu divisi maupun antar divisi.

**Tabel 4.1.4.8****Pernyataan responden mengenai Informasi perusahaan secara keseluruhan****KOM8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	8.8	8.8	8.8
kurang setuju	15	26.3	26.3	35.1
cukup setuju	16	28.1	28.1	63.2
setuju	18	31.6	31.6	94.7
sangat setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.8 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak memadai sebanyak 5 responden (8,8%), kurang setuju yang berarti kurang memadai sebanyak 15 responden (26,3%), cukup setuju yang berarti cukup memadai sebanyak 16 responden (28,1%), setuju yang berarti memadai sebanyak 18 responden (31,6%), dan sangat setuju yang berarti sangat memadai sebanyak 3 responden (5,3%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena perusahaan kurang memberikan orientasi pada saat penerimaan karyawan baru sehingga merasa kurangnya informasi mengenai lingkungan kerjanya.

**Tabel 4.1.4.9****Pernyataan responden mengenai pemahaman kebutuhan atasan****KOM9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	20	35.1	35.1	36.8
cukup setuju	21	36.8	36.8	73.7
setuju	12	21.1	21.1	94.7
sangat setuju	3	5.3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.9 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak mengerti sebanyak 1 responden (1,8%), kurang setuju yang berarti kurang mengerti sebanyak 20 responden (35,1%), cukup setuju yang berarti cukup mengerti sebanyak 21 responden (36,8%), setuju yang berarti mengerti sebanyak 12 responden (21,1%), dan sangat setuju yang berarti sangat

mengerti sebanyak 3 responden (5,3%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan berjenjang sehingga memberikan pendapat yang berbeda bagi tiap individunya.

**Tabel 4.1.4.10**  
**Pernyataan responden mengenai respon yang sesuai**  
**terhadap instruksi atasan**

KOM10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
kurang setuju	9	15.8	15.8	19.3
cukup setuju	15	26.3	26.3	45.6
setuju	24	42.1	42.1	87.7
sangat setuju	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.10 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak sesuai sebanyak 2 responden (3,5%), kurang setuju yang berarti kurang sesuai sebanyak 9 responden (15,8%), cukup setuju yang berarti cukup sesuai sebanyak 15 responden (26,3%), setuju yang berarti sesuai sebanyak 24 responden (42,1%), dan sangat setuju yang berarti sangat sesuai sebanyak 7 responden (12,3%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan berjenjang sehingga memberikan pendapat yang berbeda bagi tiap individunya. Selain itu, setiap karyawan memiliki atasan yang berbeda-beda sehingga memberikan persepsi yang berbeda bagi setiap individunya.

**Tabel 4.1.4.11**  
**Pernyataan responden mengenai kejelasan informasi kinerja**

KOM11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.3	5.3	5.3
kurang setuju	14	24.6	24.6	29.8
cukup setuju	15	26.3	26.3	56.1
setuju	18	31.6	31.6	87.7
sangat setuju	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.11 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak jelas sebanyak 3 responden (5,3%), kurang setuju yang berarti kurang jelas sebanyak 14 responden (24,6%), cukup setuju yang berarti cukup jelas sebanyak 15 responden (26,3%), setuju yang berarti jelas sebanyak 18 responden (31,6%), dan sangat setuju yang berarti sangat jelas sebanyak 7 responden (12,3%). Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan bahwa tidak ada standar dalam penilaian kinerja karyawannya. Pernyataan yang berbeda-beda dari responden, dapat disebabkan karena beberapa atasan memberikan informasi mengenai penilaian kinerja karyawannya dan beberapa atasan tidak menginformasikannya.

**Tabel 4.1.4.12**

**Pernyataan responden mengenai kejelasan *job description***

KOM12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	7.0	7.0	7.0
kurang setuju	10	17.5	17.5	24.6
cukup setuju	12	21.1	21.1	45.6
setuju	17	29.8	29.8	75.4
sangat setuju	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.4.11 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak setuju yang berarti tidak jelas sebanyak 4 responden (7,0%), kurang setuju yang berarti kurang jelas sebanyak 10 responden (17,5%), cukup setuju yang berarti cukup jelas sebanyak 12 responden (21,1%), setuju yang berarti jelas sebanyak 17 responden (29,8%), dan sangat setuju yang berarti sangat jelas sebanyak 14 responden (24,6%). Untuk pernyataan responden diluar tanggapan setuju dan sangat setuju, dapat disebabkan karena latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan berjenjang sehingga memberikan pendapat yang berbeda bagi tiap individunya. Selain itu dapat juga disebabkan karena kurangnya orientasi yang dilakukan perusahaan, sehingga beberapa karyawan merasa informasi *job description* yang diberikan belum jelas.

#### 4.4.5 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif dari data yang terkumpul mengenai motivasi kerja berdasarkan pernyataan karyawan PT Panorama Alam Indah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.5.1**  
**Pernyataan responden mengenai kedatangan ke kantor tepat waktu**

MOT1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	3	5.3	5.3	5.3
jarang	2	3.5	3.5	8.8
kadang-kadang	9	15.8	15.8	24.6
sering	24	42.1	42.1	66.7
sangat sering	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.1 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan tidak pernah sebanyak 3 responden (5,3%), jarang sebanyak 2 responden (3,5%), kadang-kadang sebanyak 9 responden (15,8%), sering sebanyak 24 responden (42,1%), dan sangat sering sebanyak 19 responden (33,3%). Pernyataan yang berbeda-beda dari responden, dapat disebabkan karena belum ada daftar absensi bagi karyawannya meskipun standar jam kerja telah ditetapkan. Selain itu, dapat disebabkan karena beberapa karyawan bekerja di lapangan sehingga kurangnya pengawasan.

**Tabel 4.1.5.2**  
**Pernyataan responden mengenai penyelesaian tugas sesuai dengan target perusahaan**

MOT2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid jarang	5	8.8	8.8	8.8
kadang-kadang	12	21.1	21.1	29.8
sering	26	45.6	45.6	75.4
sangat sering	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.2 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan jarang sebanyak 2 responden (3,5%), kadang-kadang sebanyak 12 responden (21,1%), sering sebanyak 26 responden (45,6%), dan sangat sering sebanyak 14 responden (24,6%). Pernyataan yang berbeda-beda dari responden, dapat disebabkan karena beberapa karyawan bekerja di lapangan sehingga kurangnya pengawasan.

**Tabel 4.1.5.3**

**Pernyataan responden mengenai pengerjaan tugas tanpa pengawasan**

MOT3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid jarang	4	7.0	7.0	7.0
kadang-kadang	13	22.8	22.8	29.8
sering	28	49.1	49.1	78.9
sangat sering	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.3 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan mengenai pengerjaan tugas tanpa pengawasan yaitu jarang sebanyak 4 responden (7,0%), kadang-kadang sebanyak 13 responden (21,1%), sering sebanyak 28 responden (49,1%), dan sangat sering sebanyak 12 responden (21,1%). Pernyataan yang berbeda-beda dapat disebabkan karena perbedaan latar belakang pendidikan serta jenjang pendidikan yang berbeda-beda dari setiap responden.

**Tabel 4.1.5.4**

**Pernyataan responden mengenai tugas dan tanggung jawab**

MOT4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	1	1.8	1.8	1.8
jarang	2	3.5	3.5	5.3
kadang-kadang	25	43.9	43.9	49.1
sering	18	31.6	31.6	80.7
sangat sering	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.4 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan apakah responden menyukai tugas dan tanggung jawab mereka yaitu tidak pernah sebanyak 1 responden (1,8%), jarang sebanyak 2 responden (3,5%), kadang-kadang sebanyak 25 responden (43,9%), sering sebanyak 18 responden (31,6%),

dan sangat sering sebanyak 11 responden (19,3%). Pernyataan yang berbeda-beda mungkin dapat disebabkan karena perusahaan salah menempatkan beberapa karyawan sehingga karyawan merasa tidak cocok dengan pekerjaannya. Hal lain mungkin karena karyawan merasa tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang diperolehnya.

**Tabel 4.1.5.5**  
**Pernyataan responden mengenai berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan hasil baik dan memuaskan**

**MOT5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid jarang	3	5.3	5.3	5.3
kadang-kadang	16	28.1	28.1	33.3
sering	27	47.4	47.4	80.7
sangat sering	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.5 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan apakah responden berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan hasil baik dan memuaskan yaitu jarang sebanyak 3 responden (5,3%), kadang-kadang sebanyak 16 responden (28,1%), sering sebanyak 27 responden (47,4%), dan sangat sering sebanyak 11 responden (19,3%).

**Tabel 4.1.5.6**  
**Pernyataan responden mengenai berusaha membantu dan mengarahkan orang lain**

**MOT6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3.5	3.5	3.5
jarang	10	17.5	17.5	21.1
kadang-kadang	15	26.3	26.3	47.4
sering	18	31.6	31.6	78.9
sangat sering	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.6 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan apakah responden berusaha membantu dan mengarahkan orang lain yaitu tidak pernah sebanyak 2 responden (3,5%), jarang sebanyak 10 responden (17,5%), kadang-

kadang sebanyak 15 responden (26,3,1%), sering sebanyak 18 responden (31,6%), dan sangat sering sebanyak 12 responden (21,1%). Pernyataan yang berbeda-beda mungkin dapat disebabkan karena beberapa divisi karyawan merupakan divisi inti (contoh: divisi teknik) yang memiliki pekerjaan yang banyak dengan tingkat konsentrasi tinggi sehingga karyawannya tidak berkesempatan untuk membantu dan mengarahkan orang lain.

**Tabel 4.1.5.7**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**pengerahan kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan**

MOT7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3.5	3.5	3.5
jarang	6	10.5	10.5	14.0
kadang-kadang	16	28.1	28.1	42.1
sering	24	42.1	42.1	84.2
sangat sering	9	15.8	15.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.7 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan mengenai pengerahan kemampuan responden dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu tidak pernah sebanyak 2 responden (3,5%), jarang sebanyak 6 responden (10,5%), kadang-kadang sebanyak 16 responden (28,1%), sering sebanyak 24 responden (42,1%), dan sangat sering sebanyak 9 responden (15,8%).

**Tabel 4.1.5.8**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan**

MOT8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	5	8.8	8.8	8.8
jarang	12	21.1	21.1	29.8
kadang-kadang	16	28.1	28.1	57.9
sering	17	29.8	29.8	87.7
sangat sering	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.8 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan mengenai pencarian solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan yaitu tidak pernah sebanyak 5 responden (8,8%), jarang sebanyak 12 responden (21,1%), kadang-kadang sebanyak 16 responden (28,1%), sering sebanyak 17 responden (29,8%), dan sangat sering sebanyak 7 responden (12,3%). Berdasarkan wawancara, pernyataan yang berbeda-beda dapat disebabkan karena karyawan merasa bahwa pencarian solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan merupakan tanggung jawab bagi manajemen tingkat atas (*upper management*). Sehingga beberapa karyawan merasa bahwa tanggung jawabnya adalah mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya saja.

**Tabel 4.1.5.9**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**pemberian gagasan-gagasan untuk pengembangan perusahaan**

**MOT9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	2	3.5	3.5	3.5
jarang	12	21.1	21.1	24.6
kadang-kadang	20	35.1	35.1	59.6
sering	17	29.8	29.8	89.5
sangat sering	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.9 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan mengenai pemberian gagasan-gagasan untuk pengembangan perusahaan yaitu tidak pernah sebanyak 2 responden (3,5%), jarang sebanyak 12 responden (21,1%), kadang-kadang sebanyak 20 responden (35,1%), sering sebanyak 17 responden (29,8%), dan sangat sering sebanyak 6 responden (10,5%). Berdasarkan wawancara, pernyataan yang berbeda-beda dapat disebabkan karena karyawan merasa bahwa pencarian solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan merupakan tanggung jawab bagi manajemen tingkat menengah (*middle management*) - tingkat atas (*upper management*). Sehingga beberapa karyawan merasa bahwa tanggung jawabnya adalah mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya saja.

**Tabel 4.1.5.10****Pernyataan responden mengenai pemahaman tugas dan tanggung jawab**

MOT10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid jarang	7	12.3	12.3	12.3
kadang-kadang	12	21.1	21.1	33.3
sering	22	38.6	38.6	71.9
sangat sering	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.10 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan apakah responden mengetahui apa yang harus dilakukan setibanya di kantor yaitu jarang sebanyak 7 responden (12,3%), kadang-kadang sebanyak 12 responden (21,1%), sering sebanyak 22 responden (38,6%), dan sangat sering sebanyak 16 responden (28,1%). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, pernyataan yang berbeda-beda ini mungkin dapat disebabkan karena responden telah mengerjakan tugas sebelumnya dan menunggu perintah atasan untuk mengerjakan tugas selanjutnya.

**Tabel 4.1.5.11****Pernyataan responden mengenai bekerja atas inisiatif sendiri tanpa menunggu perintah**

MOT11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	5	8.8	8.8	8.8
jarang	9	15.8	15.8	24.6
kadang-kadang	7	12.3	12.3	36.8
sering	24	42.1	42.1	78.9
sangat sering	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.11 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan bekerja atas inisiatif sendiri tanpa harus menunggu perintah atasan yaitu tidak pernah sebanyak 5 responden (8,8%), jarang sebanyak 9 responden (15,8%), kadang-kadang sebanyak 7 responden (12,3%), sering sebanyak 24 responden (42,1%), dan sangat sering sebanyak 12 responden (21,1%). Pernyataan yang berbeda-beda

mungkin dapat disebabkan karena perbedaan latar belakang pendidikan serta jenjang pendidikan yang berbeda-beda. Hal lain mungkin dapat disebabkan karena karyawan kurang mengerti tugas dan tanggung jawabnya sehingga harus menunggu perintah atasan.

**Tabel 4.1.5.12**  
**Pernyataan responden mengenai**  
**pemanfaatan kesempatan pengembangan diri dan karir**

MOT12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak pernah	7	12.3	12.3	12.3
jarang	4	7.0	7.0	19.3
kadang-kadang	26	45.6	45.6	64.9
sering	10	17.5	17.5	82.5
sangat sering	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Tabel 4.1.5.4 menunjukkan bahwa yang memberikan pernyataan pemanfaatan kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir yaitu tidak pernah sebanyak 7 responden (12,3%), jarang sebanyak 4 responden (7,0%), kadang-kadang sebanyak 26 responden (45,6%), sering sebanyak 10 responden (17,5%), dan sangat sering sebanyak 10 responden (17,5%). Berdasarkan observasi yang dilakukan, pada saat ini perusahaan sedang melaksanakan program kursus bahasa inggris tetapi peserta dari kursus ini cukup sedikit. Pernyataan selain sangat setuju dan setuju, dapat disebabkan karena karyawan lebih menyukai memanfaatkan waktunya untuk kepentingan lain.

Selanjutnya dicari rata-rata tiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini, penulis menentukan banyaknya kelas interval sebanyak 5. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Rentang = nilai tertinggi – nilai terendah,

(sumber: Sudjana, 2000:79)

maka

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5 - 1}{4} = 0,8$$

maka interval dalam kriteria penilaian adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Tidak setuju

1,80 – 2,59 = kurang setuju

2,60 – 3,59 = cukup setuju

3,40 – 4,19 = setuju

4,20 – 5,00 = sangat setuju

**Tabel 4.5.13**

**Rata-rata pernyataan variabel kepuasan komunikasi**

No.	Pernyataan	tidak setuju	kurang setuju	cukup setuju	setuju	sangat setuju	Min	Max	Total	Rata rata	Std. Deviation	ket
1.	Atasan/rekan kerja/bawahan saling memberikan dorongan positif untuk mencapai tujuan perusahaan.	-	16	9	20	12	2	5	199	3.49	1.12	puas
2.	Atasan saya memberikan pengarahan yang jelas tentang persoalan yang saya hadapi dalam pekerjaan saya.	1	7	16	23	10	1	5	205	3.60	0.98	puas
3.	Atasan saya menyampaikan gagasan-gagasannya secara terbuka.	2	2	15	27	11	1	5	214	3.75	0.93	puas
4.	Informasi tentang lingkungan kerja saya, dapat diperoleh dengan mudah.	1	11	20	20	5	1	5	188	3.30	0.94	cukup puas
5.	Isi memo, undangan rapat, dan pengumuman yang diberikan, mudah dimengerti dan jelas.	1	6	17	28	5	1	5	201	3.53	0.87	puas
6.	Media komunikasi yang saya gunakan (telepon, faximile) mempunyai kualitas yang baik.	3	6	18	24	6	1	5	195	3.42	1.00	puas
7.	Antar rekan kerja saling menginformasikan rencana dan kegiatan.	2	14	17	17	7	1	5	184	3.23	1.07	cukup puas
8.	Informasi perusahaan secara keseluruhan cukup memadai dan mudah didapat.	5	15	16	18	3	1	5	170	2.98	1.08	cukup puas
9.	Saya dapat dengan mudah memahami kebutuhan atasan saya.	1	20	21	12	3	1	5	167	2.93	0.92	cukup puas
10.	Saya memberikan tanggapan (respon) yang sesuai dengan instruksi atasan.	2	9	15	24	7	1	5	196	3.44	1.02	puas
11.	Penilaian akan kinerja, dinformasikan dengan jelas kepada saya.	3	14	15	18	7	1	5	183	3.21	1.11	puas
12.	Saya mengerti dengan jelas mengenai tugas-tugas yang harus saya lakukan.	4	10	12	17	14	1	5	198	3.47	1.24	puas

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa puas terhadap aspek-aspek komunikasi dalam perusahaan. Sedangkan pernyataan nomor 7 yang mengukur mengenai komunikasi horizontal (komunikasi antar rekan kerja) berada dalam tingkat cukup puas, hal ini mungkin karena tugas yang dibebankan cukup banyak sehingga kurangnya komunikasi antar rekan kerja untuk membahas rencana dan kegiatannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, karyawan dalam satu divisi jarang melaksanakan rapat, sedangkan fungsi rapat ini cukup penting yaitu untuk membahas masalah, mencari solusi, dan menginformasikan rencana serta kegiatan baik untuk divisi maupun untuk perusahaan.

Pernyataan dengan rata-rata diluar sangat puas dan puas adalah pernyataan nomor 8 yang mengukur sejauh mana informasi tentang organisasi secara keseluruhan cukup memadai dan mudah didapat yang berada pada tingkat cukup puas. Hal ini mungkin disebabkan karena kurangnya orientasi bagi karyawan baru. Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan bahwa perusahaan mengalami *turn over* pegawai yang cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan baru dalam perusahaan sehingga beberapa karyawan belum mendapatkan informasi perusahaan secara jelas.

Pernyataan lain yang rata-ratanya berada di luar sangat puas dan puas adalah pernyataan nomor 10 yang mengukur sejauh mana para bawahan responsif terhadap komunikasi ke bawah dan memperkirakan kebutuhan atasan/penyelia. Hal ini mungkin disebabkan karena beberapa diantaranya adalah karyawan baru dan kurang memahami kebutuhan dari atasan/penyelia. Hal lain mungkin karena responden memiliki latar belakang pendidikan dan jenjang pendidikan yang berbeda, sehingga respon (tanggapan) yang diberikan juga berbeda-beda.

**Tabel 4.5.14**  
**Rata-rata pernyataan variabel motivasi kerja**

No.	Pernyataan	tidak pernah	jarang	kadang kadang	sering	sangat sering	Min	Max	Total	Rata-rata	Std. Deviation	ket
1.	Saya berusaha untuk datang ke kantor tepat waktu.	3	2	9	24	19	1	5	225	3.95	1.06	motivasi tinggi
2.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	-	5	12	26	14	2	5	220	3.86	0.90	motivasi tinggi
3.	Tanpa diawasi, saya dapat mengerjakan tugas saya dengan benar.	-	4	13	28	12	2	5	219	3.84	0.84	motivasi tinggi
4.	Saya menyukai tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	1	2	25	18	11	1	5	207	3.63	0.90	motivasi tinggi
5.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik dan memuaskan.	-	3	16	27	11	2	5	217	3.81	0.81	motivasi tinggi
6.	Saya berusaha membantu dan mengarahkan orang lain.	2	10	15	18	12	1	5	199	3.49	1.12	motivasi tinggi
7.	Saya mengerahkan kemampuan saya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.	2	6	16	24	9	1	5	203	3.56	1.00	motivasi tinggi
8.	Saya senantiasa mencari solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan.	5	12	16	17	7	1	5	180	3.16	1.16	motivasi cukup tinggi
9.	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk pengembangan perusahaan.	2	12	20	17	6	1	5	184	3.23	1.02	motivasi cukup tinggi
10.	Saya tahu apa yang harus saya kerjakan sehabis di kantor.	-	7	12	22	16	2	5	218	3.82	0.98	motivasi tinggi
11.	Saya bekerja atas inisiatif sendiri, tidak hanya menunggu perintah atasan.	5	9	7	24	12	1	5	200	3.51	1.24	motivasi tinggi
12.	Saya memanfaatkan dengan sebaik-baiknya setiap kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir (contoh: pelatihan, kursus, dll)	7	4	26	10	10	1	5	183	3.21	1.19	motivasi cukup tinggi

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Beberapa pernyataan berada pada level cukup tinggi, yaitu pernyataan nomor 8 (delapan) dan pernyataan nomor 9 (sembilan) yaitu mengukur mengenai kontribusi pegawai terhadap pertumbuhan dan perubahan dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai menyatakan bahwa pegawai merasa bahwa pencarian solusi atas masalah yang dihadapi perusahaan serta pemberian gagasan-gagasan merupakan tanggung jawab dari manajemen level menengah (*middle management*) – manajemen level tinggi (*upper management*).

Pernyataan lain yang menunjukkan rata-rata cukup tinggi adalah pernyataan nomor 12 (dua belas) yang mengukur mengenai pemanfaatan kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai lebih menyukai mengalokasikan waktunya untuk kepentingan lain. Selain itu

karena pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan masih bersifat umum seperti kursus bahasa Inggris, sedangkan karyawan menginginkan bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan lebih fokus pada pada bidangnya masing-masing dan dapat menunjang karir.

#### 4.2. Analisa Korelasi Kepuasan Komunikasi dan Motivasi Kerja

Analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis korelasi yang menggunakan *Spearman correlation test* karena data yang digunakan adalah data ordinal. Menurut **Cooper dan Emory** yang diterjemahkan oleh Sitompul (1998) bahwa *Spearman correlation test* digunakan untuk data ordinal. Analisa korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel kepuasan komunikasi dengan motivasi kerja. Hasil analisa korelasi kedua variabel ditunjukkan dalam Tabel 4.4. Dari Tabel di bawah terlihat bahwa hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,354 dengan tingkat signifikansi yaitu 0,007.

**Tabel 4.2.1**

#### **Koefisien Korelasi antara Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi Kerja**

##### Correlations

			SKOR X	SKOR Y
Spearman's rho	SKOR_X	Correlation Coefficient	1.000	.354**
		Sig. (2-tailed)	.	.007
		N	57	57
	SKOR_Y	Correlation Coefficient	.354**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.007	.
		N	57	57

\*\* . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan sebesar +0,354 dengan tingkat signifikansi 0,007. Menurut **Sugiyono** dalam pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi seperti yang tertera pada Bab III bahwa angka +0,354 berada di antara 0,20-0,399 yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT Panorama Alam Indah adalah rendah.

Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap aspek-aspek komunikasi perusahaan, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,007 dengan tanda \*\* yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi pada level 0,01, akan tetapi Penulis mengambil tingkat signifikansi pada level 0,05 yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja pegawai.

Koefisien korelasi sebesar +0,354, yang menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja adalah rendah. **Pincus** yang dikutip oleh Pace & Faules dan diterjemahkan oleh Mulyana (2000:196) menyatakan bahwa pada beberapa penelitian tentang hubungan antara komunikasi organisasi dengan kinerja pekerjaan menunjukkan bahwa kepuasan memiliki peranan yang kecil dalam perbaikan kinerja pekerjaan. Berarti kepuasan tidak memacu individu untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, meskipun kepuasan komunikasi jelas memberi andil dalam kepuasan kerja.

Hal lain yang menyebabkan hubungannya rendah ini mungkin karena banyaknya aspek-aspek yang berhubungan dengan motivasi kerja selain komunikasi, diantaranya menurut Herzberg adalah faktor motivator. Faktor motivator adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan "isi" pekerjaan (*job content*) dan contoh faktor motivator adalah prestasi/keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan diri.

Tanda + pada angka 0,354, menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan **Alderfer** yang dikutip oleh Pace & Faules yang dikutip oleh Mulyana (2000:121) yang mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah *existence* (E) atau eksistensi, *relatedness* (R) atau keterkaitan, dan *growth* atau pertumbuhan. Eksistensi meliputi kebutuhan fisiologis dan juga kebutuhan materi, kebutuhan akan keterkaitan menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita seperti keluarga, teman dan atasan di tempat kerja dan

kebutuhan pertumbuhan meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif. Komunikasi merupakan kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan keterkaitan (*relatedness*).

Menurut teori Alderfer, kepuasan karena telah terpenuhinya kebutuhan merupakan dasar bagi motivasi yang meningkat dan suatu kebutuhan yang telah terpenuhi dapat terus berlangsung memotivasi tindakan. Begitu pula semakin pegawai merasa puas akan kebutuhan komunikasi (*relatedness*), maka akan semakin termotivasi pegawai tersebut.

Berikut ini merupakan tabel untuk mengetahui tingkat korelasi antar pertanyaan dari aspek-aspek komunikasi terhadap motivasi kerja di PT Panorama Alam Indah.

**Tabel 4.2.2**

**Koefisien korelasi antara pernyataan kepuasan komunikasi dan motivasi kerja**

Correlations			MOTIVA
Spearman's rho	MOTIVA	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	1.000 . 57
	KOM1	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.545** .000 57
	KOM2	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.365** .005 57
	KOM3	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.341** .009 57
	KOM4	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.208 .121 57
	KOM5	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.281* .034 57
	KOM6	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.156 .247 57
	KOM7	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.234 .080 57
	KOM8	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.137 .311 57
	KOM9	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.294* .026 57
	KOM10	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.367** .005 57
	KOM11	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.363** .005 57
	KOM12	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.517** .000 57

\*\* . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi yang paling kuat di antara pernyataan-pernyataan yang lain adalah pernyataan nomor 12 yang mengukur sejauh mana pegawai merasa bahwa mereka mengetahui bagaimana kinerja mereka (informasi pekerjaan) yaitu dengan nilai +0,517 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini sesuai dengan teori mengenai fungsi komunikasi yang dikutip oleh **Marwansyah dan Mukaram (2000:202)** yang salah satunya adalah fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi, karena komunikasi dapat menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan dan bagaimana prestasi mereka. Motivasi akan tumbuh, jika pegawai mengetahui dengan jelas mengenai pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai mengetahui arah dan tujuan melakukan hal tersebut