

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNASIONAL NISSAN DIESEL

Esti Theresia¹, Sumartono¹

¹Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jl. Arjuna Utara Tol Tomang-Kebun Jeruk, Jakarta 11510
estitheresia@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif korelasional dan jenis penelitiannya adalah survey, dengan populasi yang berjumlah 33 orang yaitu karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Astra Internasional Nissan Diesel maka dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel berada dalam kategori baik sehingga memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang berada dalam kategori tinggi, hal ini dikarenakan manajemen PT. Astra Internasional Nissan Diesel sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan juga adanya saling keterbukaan, kepercayaan dan kejujuran yang tinggi antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara personel dengan rekan sejawat, sebagian besar hal inilah yang menyebabkan iklim komunikasi dapat berjalan dengan baik didalam PT. Astra Internasional Nissan Diesel sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi didalam diri setiap karyawan. Motivasi kerja yang tinggi juga disebabkan karena setiap personel ingin mencapai prestasi kerja yang tinggi, penghargaan serta keinginan untuk melebihi rekan sejawatnya, hal inilah yang menyebabkan tingginya motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Dari hal tersebut maka penulis memberikan saran agar iklim komunikasi yang berada pada kategori baik di PT. Astra Internasional Nissan Diesel dapat dijaga dan ditingkatkan lagi guna menjaga dan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi yang ada didalam diri karyawan.

Kata kunci: iklim komunikasi, motivasi, kerja karyawan

Pendahuluan

PT. Astra Internasional Nissan Diesel adalah sebuah perusahaan swasta / ATPM (Agen Tunggal Pemegang Merk) dari Nissan Diesel Corporation yang berada di Jepang. Dimana dalam hal ini PT. Astra Internasional Nissan Diesel Indonesia membeli lisensi dari Nissan Motor Indonesia. PT. Astra Internasional Nissan Diesel berdiri pada tanggal 16 Februari 1984 dan bertempat hingga saat ini di Jl. Danau Sunter Selatan Blok O/5 Sunter II, Jakarta. Selanjutnya PT. Astra Internasional Nissan Diesel bertanggung jawab secara penuh untuk memasarkan produk dari Nissan Motor Corporation, dalam hal ini produk yang dipasarkan adalah truk Nissan Diesel.

Saat ini di Indonesia terdapat 5 merk truk kategori tiga, yaitu : Hino, Isuzu, Mitsubishi, Nissan Diesel dan Mercedes Benz. Mengingat banyaknya persaingan dibidang otomotif khususnya truk kategori tiga, maka untuk memenangkan persaingan khususnya dalam hal penjualan maka PT. Astra Internasional Nissan Diesel harus memiliki para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu memenangkan persaingan dalam hal penjualan truk kategori tiga.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Uno (2007; 86) Kinerja karyawan yang dimaksud adalah "hasil kerja karyawan yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional karyawan dalam proses pekerjaan".

Produktivitas suatu perusahaan seringkali dikaitkan dengan berbagai macam faktor, jika faktor-faktor tersebut rendah maka produktivitas perusahaan tersebut juga secara otomatis akan turun. Faktor produktivitas karyawan mempunyai pengaruh yang langsung terhadap produktivitas perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan tersebut juga mempengaruhi beberapa variabel. Salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas adalah motivasi kerja karyawan itu sendiri. Menurut Uno "motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan" (2007; 71).

Menurut Uno (2007; 87) "Munculnya

motivasi kerja yang baik dari karyawan akan melahirkan kinerja yang baik pula". Jadi tingkat motivasi kerja berkaitan dengan produktivitas yang tinggi. Sebagai suatu perusahaan PT. Astra Internasional Nissan Diesel tentunya memiliki situasi lingkungan kerja dan iklim komunikasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Perbedaan dalam hal lingkungan kerja dan iklim komunikasi pastinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim komunikasi menurut Pace & Don F. Faules (2001; 148) "adalah penting karena mengaitkan konteks organisasi dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan anggota organisasi dan membantu menjelaskan perilaku anggota organisasi. Dengan mengetahui sesuatu tentang iklim suatu organisasi kita dapat memahami lebih baik apa yang mendorong anggota organisasi untuk bersikap dengan cara-cara tertentu".

Seperti yang dikemukakan oleh Pace & Don F. Faules maka iklim komunikasi pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel adalah sangat penting untuk diperhatikan, karena iklim komunikasi mengaitkan konteks organisasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel dengan konsep-konsep, perasaan-perasaan dan harapan-harapan karyawan dan membantu menjelaskan perilaku karyawan dan pimpinan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 158) "iklim komunikasi dapat menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena pemahaman seseorang terhadap iklim komunikasi akan menghasilkan motivasi kerja", jika iklim komunikasi berjalan dengan baik maka motivasi kerja pun akan meningkat. Iklim komunikasi harus diciptakan dan dibentuk didalam suatu organisasi agar dapat menghasilkan produktivitas yang baik dan menciptakan strategi organisasi yang efektif. Dengan terciptanya iklim komunikasi yang baik, maka karyawan akan merasa bahwa keberadaannya diperlukan oleh atasannya dan tercipta komunikasi yang efektif diantara bawahan dan atasan ataupun sebaliknya dimana bawahan bisa mengungkapkan isi hati dan sarannya, tanpa takut mendapat hukuman dari atasannya. Melihat hal ini maka penulis merasa tertarik untuk meneliti kaitan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel, karena menurut Pace & Don F. Faules (2001; 155) "iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi", sedangkan menurut Uno (2007; 64) motivasi adalah "suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Jadi jika teori tersebut dikaitkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim

komunikasi sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan karena jika iklim komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula, salah satunya adalah tingkat motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat, seiring dengan iklim komunikasi yang berjalan dengan baik tersebut.

Dengan demikian berdasarkan tinjauan uraian latar belakang tersebut diatas, maka menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai **Hubungan Antara Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.**

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui iklim komunikasi pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.
3. Untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

Komunikasi dalam Organisasi

Menurut Zelko dan Dance (Muhammad Arni, 2001; 66) komunikasi organisasi adalah :

Suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi kepada karyawan yang sama tingkatannya. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan oleh organisasi terhadap lingkungan luar seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi, pembuatan lan dan hubungan dengan masyarakat umum.

Komunikasi disini menjelaskan bahwa komunikasi merupakan suatu sistem terbuka yang kompleks dan dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal meliputi pesan, arus atau tujuan, arah dan medianya serta meliputi orang dan sikapnya, perasaan hubungannya dan keterampilannya atau *skillnya*. Komunikasi organisasi menurut persepsi Katz dan Kahn (Muhammad Arni, 2001; 65) mengatakan bahwa "komunikasi organisasi merupakan arus pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi". Pada dasarnya komunikasi itu berisi informasi yang saling dipertukarkan atau dengan kata lain guna memenuhi kebutuhan akan informasi, maka setiap anggota organisasi harus berkomunikasi, komunikasi organisasi akan menjadi sangat penting apabila setiap anggota organisasi merasa bahwa komunikasi

organisasi itu merupakan suatu kebutuhan yang memiliki kekuatan untuk bekerjasama guna mencapai suatu tujuan bersama.

Jadi kesimpulannya bahwa komunikasi organisasi itu merupakan suatu struktur atau wadah untuk menyampaikan pesan atau informasi, juga didalamnya terdapat pembagian kerja dan memungkinkan orang untuk beradaptasi dengan lingkungannya untuk mencapai tujuan bersama. Jika dikaitkan dengan penelitian, dalam hal ini komunikasi organisasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel ditekankan pada arus komunikasi yang terjadi antar individu yang ada didalam perusahaan, baik komunikasi yang terjadi secara vertikal maupun horizontal. "Komunikasi secara vertikal dibagi dua, yaitu : komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas. Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah" dikutip dari Pace & Don F. Faules (2001; 184). Sedangkan komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi menurut Pace & Don F. Faules (2001; 189) "berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi". Selain itu ada juga komunikasi horizontal, komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi orang-orang yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama pula. Dan komunikasi tersebut dapat berlangsung melalui satu atau dua saluran komunikasi yang ada, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal.

Iklim Komunikasi

Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 147) mengatakan bahwa iklim komunikasi adalah : Iklim komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku komunikasi, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan, konflik-konflik antar pesona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Jadi iklim komunikasi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Unsur dari iklim komunikasi terdiri dari persepsi-persepsi yang berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi terhadap individu. Iklim komunikasi sangat berpengaruh terhadap kehidupan individu, karena iklim komunikasi dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi cara hidup yang merupakan perasaan, keinginan, motivasi dan

perkembangan yang terjadi dalam organisasi.

Muhammad Arni (2001; 85) mengatakan : "Bahwa iklim komunikasi yang penuh persaudaraan menolong anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggotanya yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak dapat berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan".

Uraian tentang iklim komunikasi diatas mengemukakan pengertian bahwa dengan adanya iklim komunikasi yang baik dapat mewujudkan tujuan dari suatu organisasi. Dalam hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya komunikasi yang terbuka yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut pendapat Muhammad Arni (2001; 75) iklim komunikasi terdiri dari lima faktor :

1. Dukungan

Dukungan yang terjadi karena anggota organisasi memandang hubungan dengan atasannya dapat membangun dan meningkatkan kesadaran akan arti penting dan makna yang berharga terhadap peran yang dilakukan.

2. Partisipasi pengambilan keputusan

Peran serta dalam proses pengambilan keputusan sehingga memberikan kesadaran sikap bahwa komunikasi ke atasan di dengar. Iklim ini menunjukkan adanya kebebasan karyawan untuk berkomunikasi secara vertikal.

3. Kepercayaan

Percaya diri dan kredibilitas terhadap sumber-sumber peran komunikasi menunjukkan bahwa pesan dan peristiwa komunikasi dapat dipercaya. Oleh karenanya dapat menyimpan rahasia.

4. Keterbukaan dan kejujuran

Dalam hubungannya dengan mengatakan dan juga mendengarkan pesan-pesan.

5. Perhatian terhadap hasil tujuan

Tujuan kinerja yang tinggi meliputi tingkat kejelasan tujuan kinerja yang dikomunikasikan kepada anggota.

Iklim komunikasi yang baik juga sangat berpengaruh pada para pekerja, baik itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya atau untuk pengembangan pribadi dan perilakunya karena dapat memberikan rasa percaya diri yang tinggi. Berkomunikasi didalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, baik itu dengan melalui media (tertulis, telepon) ataupun pertemuan langsung.

Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 159) ada enam indikator yang terdapat dalam iklim komunikasi, yaitu :

1. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang didalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

2. Pembuatan keputusan bersama

Para pegawai di semua tingkat dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka. Para pegawai di semua tingkat harus diberi kesempatan berkomunikasi dan berkonsultasi dengan manajemen di atas mereka agar berperan serta dalam proses pembuatan keputusan dan penentuan tujuan.

3. Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan "apa yang ada dalam pikiran mereka" tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada rekan sejawat, bawahan, atau atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Kecuali untuk keperluan informasi rahasia, anggota organisasi harus relatif mudah memperoleh informasi yang berhubungan langsung dengan tugas mereka saat itu, yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan orang-orang atau bagian-bagian lainnya, dan yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpin, dan rencana-rencana.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas

Personel di setiap tingkat dalam organisasi harus mendengarkan saran-saran atau laporan-laporan masalah yang dikemukakan personel di setiap tingkat bawahan dalam organisasi, secara berkesinambungan dan dengan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan harus dipandang cukup penting untuk dilaksanakan kecuali ada petunjuk yang berlawanan.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Personel di semua tingkat dalam organisasi harus menunjukkan suatu komitmen terhadap tujuan-tujuan berkinerja tinggi-produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah-demikian pula menunjukkan perhatian besar pada anggota organisasi lainnya.

Jadi jika dikaitkan dengan penelitian ini, iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi. Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 155) "pemahaman seseorang terhadap iklim komunikasi suatu organisasi

akan dapat menimbulkan motivasi-motivasi". Motivasi yang dimaksud adalah motivasi kerja karyawan, karena jika persepsi karyawan tentang iklim komunikasi baik maka hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Salah satu peran yang paling penting untuk menciptakan suatu iklim komunikasi yang baik dalam suatu organisasi adalah pimpinan, karena pimpinan disini memberikan pengertian, pemahaman yang tujuannya untuk mencegah kesalahpahaman atau salah persepsi tentang pekerjaan tersebut. Hal ini berkaitan dengan kepuasan komunikasi, dan keberhasilan dari komunikasi tersebut dinilai dari adanya peningkatan motivasi kerja karyawan.

Jadi berdasarkan referensi mengenai pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan iklim komunikasi adalah suatu gambaran yang ada didalam pikiran seseorang berdasarkan sesuatu yang dirasakan, didengar juga dilihatnya mengenai segala hal yang terjadi didalam organisasi. Penulis memilih untuk menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Pace & Don F. Faules sebagai bahan penelitian dikarenakan penulis melihat bahwa teori yang dikemukakan oleh Pace & Don F. Faules dalam bukunya yang berjudul Komunikasi Organisasi lebih lengkap, jadi dapat lebih memudahkan penulis dalam mencari data-data yang berkaitan dengan iklim komunikasi dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Tidak jarang ditemukan karyawan yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi. Menurut Uno (2007; 63) "motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku". Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Menurut Uno (2007; 63) "Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan".

Dari hal tersebut kita dapat melihat, bahwa pernyataan tersebut mengandung tiga pengertian yaitu, (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi

yang dapat menentukan tingkah laku manusia; (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Menurut Usmara (2006; 14) "Motivasi memberikan energi yang menggerakkan untuk memuaskan kebutuhan manusia akan : prestasi, cinta, rasa aman, pengakuan dari orang lain, mendapatkan pengalaman baru, harga diri, dan kemampuan untuk meraih cita-cita".

Energi adalah kemampuan untuk bertindak. "Energi merupakan suatu ketetapan hati yang tidak tampak yang dimiliki oleh semua orang untuk menyenangkan hati mereka" (Usmara, 2006; 14). Jadi perbedaan antara orang yang satu dengan orang yang lain, antara yang mampu berkinerja dengan baik dan yang tidak baik terletak pada energi yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Dengan demikian menurut Usmara (2006; 14) motivasi adalah "suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya". Definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menggambarkan suatu kekuatan yang menggerakkan manusia untuk bersikap dengan cara tertentu. Dari teori diatas juga memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya suatu kebutuhan. Menurut Usmara (2006; 14) "kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan yang dialami individu, kekurangan dapat bersifat fisiologis (kebutuhan dasar manusia), psikologis (kebutuhan akan harga diri) atau sosiologis (kebutuhan berinteraksi sosial)".

Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan, tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Jadi motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia.

Menurut Purwanto (dalam bukunya Uno, 2007; 64) mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah:

1. Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita.
3. Mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh.
4. Menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Dari beberapa pandangan tentang motivasi

sebagaimana disebutkan diatas, semuanya di arahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap karyawan dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dengan konsep apa yang dikehendaki pimpinan. Itulah sebabnya Gibson memberikan pandangannya tentang motivasi (dalam bukunya Uno, 2007; 64) yaitu "sebagai suatu konsep yang dapat digunakan ketika menggerakkan individu untuk memulai dan berperilaku secara langsung, sesuai dengan apa yang dikehendaki pimpinan". Menurut Gibson (dalam bukunya Uno, 2007; 65) "motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu."

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia akan mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas dan kuantitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Unsur lainnya adalah unsur tujuan organisasi. Unsur ini begitu penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk tercapainya tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah bagi setiap karyawan untuk memahaminya.

Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang dapat menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Motivasi mencakup keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang itu berbuat atau melakukan sesuatu. Dengan menyatakan bahwa para pimpinan memotivasi bawahan, berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan

untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Sehubungan dengan pengertian motivasi diatas, Uno (2007; 66) menyebutkan ada dua bentuk yang membedakan motivasi, yaitu "motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar". Dalam melakukan pekerjaan biasanya seseorang tidak selamanya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan kebutuhan keuangan, tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik antara lain adalah kebanggaan akan dirinya karena dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaannya terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud untuk kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk dapat melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Kenneth (dalam bukunya Uno, 2007; 68) mengemukakan berbagai kebutuhan yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi adalah sebagai berikut : "(1)Kebutuhan hidup, (2) kebutuhan keamanan, (3) kebutuhan berafiliasi, (4) kebutuhan akan adanya penghargaan, (5) kebutuhan untuk tidak bergantung pada orang lain, (6) kebutuhan akan prestasi dan kompetensi." Kebutuhan hidup adalah kebutuhan yang berkaitan dengan masalah fisik, seperti makan, minum, dan tempat tinggal yang dapat dipuaskan secara langsung ataupun tidak langsung melalui pendapatan gaji yang diperoleh karyawan dari tugasnya tersebut. Kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan yang melibatkan perlindungan dari ancaman fisik atau kehilangan pendapatan, kebutuhan ini dapat diwujudkan melalui pengurangan tingkat bahaya dalam pelaksanaan pekerjaan, pemberian asuransi kesehatan bagi para karyawan dan keluarganya, dana pensiun setelah berhenti bekerja, dan sebagainya.

Untuk kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan yang melibatkan keinginan untuk mencari teman dan hubungan antarpersonal yang didasari atas saling memberi dan menerima. Sedangkan kebutuhan akan adanya penghargaan, yaitu kebutuhan yang didasarkan bahwa manusia membutuhkan apresiasi, penghormatan dan status. Penghargaan seperti ini diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan atas prestasi yang telah diraih, dan juga pengakuan atas status pekerjaan yang dimiliki.

Sementara kebutuhan untuk tidak bergantung pada orang lain adalah kebutuhan yang dilandasi

bahwa pada dasarnya manusia bergantung pada orang lain untuk memenuhi keinginannya, dan agar eksistensinya diakui, maka manusia berusaha untuk berdikari dengan segala kemampuannya. Dan terakhir adalah kebutuhan akan prestasi dan kompetensi, yaitu kebutuhan dimana pada dasarnya manusia memiliki kompetensi yang mendorongnya untuk belajar berasosiasi dengan lingkungan di sekitarnya. Kuat atau lemahnya motivasi tersebut tergantung pada pengalaman yang dimilikinya guna mendapatkan prestasi yang diinginkan.

Jadi berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja karyawan tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu pengertian motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan segala sesuatu kegiatan yang ada dalam organisasi dan berkaitan dengan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Menurut pandangan teori motivasi *Path-Goal* (Usmara, 2006; 44) "seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang mereka rasa memiliki keuntungan tinggi yang mengarahkan pada *reward* (penghargaan) yang mereka nilai". Menurut Usmara (2006; 45) "motivasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh jumlah *reward* yang diterima karyawan dari pekerjaannya". Jadi seorang karyawan dapat bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja mereka yang efektif dapat mengarahkan pada pencapaian apa yang mereka inginkan, dalam hal ini yang diinginkan oleh karyawan adalah *reward* yang ditawarkan oleh organisasi. Menurut Usmara (2006; 52) *reward* (penghargaan) yang diberikan muncul dalam banyak bentuk, yaitu : " uang tunai, tunjangan tambahan, bonus tambahan, kenaikan gaji, promosi, asuransi kesehatan dan fasilitas-fasilitas lainnya". *Reward* itu akan memuaskan tujuan-tujuan karyawan, dan dapat menjadi motivasi yang membuat karyawan dapat memiliki disiplin kerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dll. Semua hal tersebut berkaitan dengan *reward* yang ditawarkan oleh organisasi yang menjadi motivasi didalam diri setiap karyawan.

Dari berbagai penjelasan mengenai motivasi diatas, maka penulis dapat menyimpulkan indikator dari motivasi kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja.

Menurut Usmara (2006; 88) "faktor utama yang bisa mempengaruhi motivasi disiplin kerja yang termasuk didalamnya adalah kehadiran karyawan serta mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi, yaitu keberadaan sistem insentif atau penghargaan yang dipraktikkan dalam suatu

organisasi, beberapa aspek dari sistem insentif atau penghargaan dinilai bisa mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan".

- Untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Usmara (2006; 51) "seorang karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan segala usaha agar memiliki ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ia ke suatu penilaian kinerja yang positif oleh atasannya". Harapan untuk mendapatkan penilaian yang positif dari atasan atau rekan kerja merupakan motivasi yang ada dalam diri karyawan.

- Untuk mendapatkan penilaian positif dari atasan, personel berusaha untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
- Dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas.
- Melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi.

3. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Usmara (2006; 22) bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan "mengacu kepada aktualisasi diri atau dengan kata lain mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya, kecenderungan ini bisa diartikan sebagai kebutuhan atau keinginan untuk menjadi lebih besar dari keadaan seseorang saat ini, untuk menjadi apa yang bisa dicapainya". Keinginan untuk mengaktualisasikan diri adalah salah satu motivasi yang ada dalam diri seseorang, yang membuat seseorang ingin melakukan yang terbaik dan juga bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- Tantangan berat yang dihadapi mendorong personel untuk bekerja keras.
- Untuk meningkatkan potensi diri maka personel berusaha bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.
- Personel selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

4. Adanya penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya.

Menurut Usmara (2006; 21) "Semua individu memiliki kebutuhan atau keinginan akan suatu dasar yang stabil dalam kaitannya dengan

evaluasi atas diri mereka, atas bentuk-bentuk penghargaan diri dan kepercayaan diri serta penghargaan dari orang lain. Kebutuhan ini dikaitkan dengan kebutuhan akan reputasi atau prestise (dengan mendefinisikan sebagai penghargaan dari orang lain, pengakuan, perhatian, peran atau apresiasi)". Pemberian penghargaan merupakan salah satu motivasi yang ada dalam diri individu. Motivasi ini membuat seorang karyawan melakukan segala upaya untuk melakukan segala hal terbaik yang berkaitan dengan tujuan organisasi, semua hal ini dilakukan karyawan guna mendapatkan penghargaan yang dijanjikan oleh perusahaan.

- Penghargaan atas prestasi kerja mendorong personel untuk bekerja lebih giat.
- Pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri.

5. Fasilitas yang diberikan perusahaan

Menurut Usmara (2006; 73) "Organisasi harus memberikan perhatian yang ekstra terhadap karyawan". *Reward* yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas. Jadi organisasi harus memperhatikan *reward* berupa fasilitas yang diberikan kepada karyawan, karena menurut Usmara (2006; 47) *reward* "merupakan pemikat ataupun suatu pemacu" yang dapat menimbulkan motivasi didalam diri karyawan.

- Adanya tunjangan kesehatan bagi personel.
- Gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- Ada tunjangan pendidikan bagi anak personel di dalam organisasi.
- Terdapat kendaraan operasional bagi para personel, untuk memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja.

6. Keinginan untuk berprestasi

Menurut Uno (2007; 67) "Motivasi erat hubungannya dengan prestasi kerja, hal ini memberi arti bahwa makin baik motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka makin baik pula prestasi kerjanya, atau sebaliknya". McClelland (Uno, 2007; 47) "menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Kebutuhan berprestasi merupakan keinginan untuk mendapatkan umpan balik yang jelas atas kinerjanya". Menurut Usmara (2006; 30) "ketika kemauan untuk berprestasi meningkat, maka akan meningkat pula usaha dan motivasinya".

- Mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi setiap personel untuk maju.
- Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi

rekan-rekan sejawat.

- Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.
- Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.

Dari keenam hal tersebut diatas kita dapat mengukur tingkat motivasi kerja karyawan yang ada didalam suatu organisasi. Khususnya motivasi kerja para karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Jadi berdasarkan tinjauan teoritis diatas mengenai pengertian motivasi kerja maka penulis mengambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada didalam diri seorang karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya didalam suatu organisasi.

a. Karyawan

Menurut kamus Bahasa Indonesia kontemporer (1989; 112) "karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor dan sebagainya) dan mendapatkan gaji; pegawai; pekerja buruh". Karyawan di PT. Astra Internasional Nissan Diesel dibagi menjadi dua bagian, yaitu : karyawan tetap, dan karyawan kontrak. Karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel berjumlah 33 orang, sedangkan karyawan kontrak (tidak tetap) berjumlah 58 orang. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel yang berjumlah 33 orang. Peneliti memilih karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel sebagai obyek penelitiannya adalah agar data penelitian yang diperoleh oleh peneliti lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan jika sewaktu-waktu peneliti memerlukan data tambahan dari karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

1. Hubungan Antara Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan uraian di bab sebelumnya mengenai pengertian tentang iklim komunikasi maka kita dapat melihat bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan. Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 155) "iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi", sedangkan menurut Uno (2007; 64) motivasi adalah "suatu daya dorong yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan". Jadi jika teori ini dikaitkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan karena jika iklim komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula, salah satunya adalah tingkat motivasi

kerja karyawan yang semakin meningkat, seiring dengan iklim komunikasi yang berjalan dengan baik tersebut. Menurut Pace & Don F. Faules (2001; 155) "motivasi berasal dari pemahaman seseorang mengenai iklim komunikasi suatu organisasi", jadi dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan pemahaman seorang karyawan terhadap iklim

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel X : Iklim komunikasi

Indikator : (Menurut Pace & Don F. Faules , 2001; 159) :

1. Kepercayaan

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Atasan terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan mereka.
- b. Personel terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada rekan sejawat.

2. Pembuatan keputusan bersama

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Personel di semua tingkat dalam organisasi berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.
- b. Banyak ruang komunikasi yang tersedia bagi seluruh personel untuk berkonsultasi dengan tingkat manajemen yang berada di atas mereka dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi.

3. Kejujuran

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Suasana umum yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran terlihat meliputi hubungan antarpersona di seluruh tingkat organisasi.
- b. Semua personel dapat mengatakan isi pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan rekan sejawat atau dengan atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Semua personel menerima informasi yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan personel atau dengan bagian lainnya, dan informasi yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpinnya, dan rencana-rencananya.
- b. Kecuali untuk informasi yang dianggap rahasia oleh perusahaan, semua personel

relatif mudah memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka saat itu.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan mereka untuk dilaksanakan sampai ada sesuatu yang menunjukkan hal yang sebaliknya.
- b. Atasan di semua tingkat dalam organisasi mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh personel pada semua tingkat bawahan dalam organisasi.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah Personel di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah). Memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua personel penting bagi manajemen seperti pentingnya tujuan organisasi berkinerja tinggi.

Skala : Ordinal

Alat ukur : Sangat baik - Baik - Cukup Baik - Kurang Baik - Tidak Baik

Variabel Y : Motivasi Kerja Karyawan

Indikator :

1. Disiplin kerja

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Untuk mendapatkan penilaian positif dari atasan, personel berusaha untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
- Dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas.
- Melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi.
- 3. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Tantangan berat yang dihadapi mendorong personel untuk bekerja keras. Untuk

meningkatkan potensi diri maka personel berusaha bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.

- Personel selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

4. Adanya penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Penghargaan atas prestasi kerja mendorong personel untuk bekerja lebih giat.
 - Pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri.
5. Fasilitas yang diberikan perusahaan

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Adanya tunjangan kesehatan bagi personel.
- Gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- Ada tunjangan pendidikan bagi anak personel di dalam organisasi.
- Terdapat kendaraan operasional bagi para personel, untuk memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja.

6. Keinginan untuk berprestasi

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- Mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi setiap personel untuk maju.
- Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi rekan-rekan sejawat.
- Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.
- Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.

Skala : Ordinal

Alat ukur : Sangat Tinggi - Tinggi - Sedang - Rendah - Sangat Rendah

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Model dasar yang akan digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian ini adalah dengan menggunakan survei. Survei adalah salah satu metode penelitian dari ilmu-ilmu sosial. Metode penelitian survei merupakan metode pengumpulan data primer dengan memperolehnya langsung dari sumber di lapangan penelitian. "Biasanya pengumpulan data atau informasi fakta lapangan tersebut dilakukan melalui kuesioner dan wawancara baik

secara lisan maupun tertulis yang memerlukan adanya kontak secara tatap muka antara peneliti dengan respondennya" (Rosady, 2006; 22).

Menurut Soehartono (2002; 54), "bahwa penelitian survei adalah penelitian pengamatan yang berskala besar pada kelompok-kelompok manusia". "Yang dimaksud pengamatan disini, tak terbatas pada pengamatan penglihatan, tetapi data yang dikumpulkan secara tidak sengaja yang ditimbulkan oleh peneliti seperti yang dilakukan dalam suatu eksperimen tertentu" (Rosady, 2006; 21). Jadi bahan-bahan yang dikumpulkan dalam penelitian survei adalah data-data yang wajar yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Rosady (2006; 139) jika peneliti hanya meneliti sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi itu disebut sampel. Sampel dalam suatu penelitian dipergunakan untuk mempermudah dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan. Tetapi dalam penelitian ini populasi sama dengan sampel karena jumlah populasinya sedikit, sehingga semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pengambilan data melalui sensus karena penelitian meliputi seluruh populasi yang diinginkan. Dengan demikian semua karyawan dalam perusahaan yang diteliti diberi kuesioner. Kelebihan dari metode pengambilan data ini, peneliti memperoleh informasi yang lengkap dan dapat mewakili semua individu dalam populasi.

Bahan Penelitian dan Unit Analisis

Iklim komunikasi

Iklim komunikasi adalah meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Indikator iklim komunikasi menurut Pace & Don F. Faules (2001; 159) :

1. Kepercayaan.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Atasan terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan mereka.
- b. Personel terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada rekan sejawat.

2. Pembuatan keputusan bersama.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Personel di semua tingkat dalam organisasi berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.
- b. Banyak ruang komunikasi yang tersedia

bagi seluruh personel untuk berkonsultasi dengan tingkat manajemen yang berada di atas mereka dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi.

3. Kejujuran.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Suasana umum yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran terlihat meliputi hubungan antar personal di seluruh tingkat organisasi.
- b. Semua personel dapat mengatakan isi pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan rekan sejawat atau dengan atasan.

4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Semua personel menerima informasi yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan personel atau dengan bagian lainnya, dan informasi yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpinya, dan rencana-rencananya.
- b. Kecuali untuk informasi yang dianggap rahasia oleh perusahaan, semua personel relatif mudah memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka saat itu.

5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas.

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan mereka untuk dilaksanakan sampai ada sesuatu yang menunjukkan hal yang sebaliknya.
- b. Atasan di semua tingkat dalam organisasi mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh personel pada semua tingkat bawahan dalam organisasi.

6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Hal ini dapat diukur baik tidaknya dengan menilai apakah :

- a. Personel di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah).
- b. Memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua personel penting bagi manajemen seperti pentingnya tujuan organisasi

berkinerja tinggi.

Skala : Ordinal

Alat ukur : Sangat baik - Baik - Cukup Baik - Kurang Baik - Tidak Baik

Masing-masing indikator tersebut diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Dalam kuesioner tersebut responden diminta memberikan jawaban yang diukur melalui skala ukuran 1-5 (skala likert) yaitu :

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Kurang setuju = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

Atributnya :

- Sangat baik : Jika iklim komunikasi mencapai nilai 51-60
- Baik : Jika iklim komunikasi mencapai nilai 41-50
- Cukup baik : Jika iklim komunikasi mencapai nilai 31-40
- Kurang baik : Jika iklim komunikasi mencapai nilai 21-30
- Tidak Baik : Jika iklim komunikasi mencapai nilai 12-20

Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator motivasi kerja :

1. Disiplin kerja

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah : Untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- a. Untuk mendapatkan penilaian positif dari atasan, personel berusaha untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
- b. Dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas.
- c. Melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi.

3. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- a. Tantangan berat yang dihadapi mendorong personel untuk bekerja keras.
 - b. Untuk meningkatkan potensi diri maka personel berusaha bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.
 - c. Personel selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.
4. Adanya penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- a. Penghargaan atas prestasi kerja mendorong personel untuk bekerja lebih giat.
- b. Pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri.

5. Fasilitas yang diberikan perusahaan

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- a. Adanya tunjangan kesehatan bagi personel.
- b. Gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.
- c. Ada tunjangan pendidikan bagi anak personel di dalam organisasi.
- d. Terdapat kendaraan operasional bagi para personel, untuk memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja.

6. Keinginan untuk berprestasi

Hal ini dapat diukur tinggi rendahnya dengan menilai apakah :

- a. Mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi setiap personel untuk maju.
- b. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi rekan-rekan sejawat.
- c. Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.
- d. Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.

Skala : Ordinal

Alat ukur : Sangat Tinggi - Tinggi - Sedang - Rendah - Sangat Rendah

Masing-masing indikator tersebut diukur melalui kuesioner yang diberikan kepada responden. Dalam kuesioner tersebut responden diminta memberikan jawaban yang diukur melalui skala ukuran 1-5 (skala likert) yaitu :

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Kurang setuju = 3

- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

Atributnya :

- > Sangat Tinggi : Jika motivasi kerja mencapai nilai 72-85
- > Tinggi : Jika motivasi kerja mencapai nilai 58-71
- > Sedang : Jika motivasi kerja mencapai nilai 44-57
- > Rendah : Jika motivasi kerja mencapai nilai 30-43
- > Sangat Rendah : Jika motivasi kerja mencapai nilai 17-29

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang diisi oleh karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Diharapkan melalui cara ini data yang diperlukan dapat terkumpul sehingga dapat memperkuat hasil penelitian.

b. Observasi

Dengan melakukan pengamatan lapangan. Tujuan dari pengamatan tersebut adalah untuk melihat secara langsung iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh penulis kepada karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel untuk mengetahui tentang sejarah, perkembangan, visi dan misi, struktur organisasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel, dan juga hal-hal lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

d. Studi Kepustakaan

Kegiatan ini dilakukan dalam meningkatkan data dari berbagai sumber, data tidak terbatas pada buku-buku saja, tetapi juga bahan-bahan dokumentasi, surat kabar, dan sebagainya.

5. Reliabilitas Dan Validitas Alat Ukur

Didalam penelitian kualitas data ditentukan oleh kualitas alat ukur. Agar data penelitian memiliki kualitas yang tinggi, maka alat ukur harus memenuhi dua syarat, yaitu reliabilitas (keterandalan) dan validitas (kesahihan). Validitas menurut Singarimbun (1995; 124) "menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur". Validitas alat ukur yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu melalui validitas konstruk. Menurut Singarimbun (1995; 125) konstruk adalah "kerangka dari suatu konsep, dalam validitas konstruk pertama-tama yang harus dilakukan

ialah mencari apa saja yang merupakan kerangka dari konsep tersebut, dengan diketahuinya kerangka dari konsep tersebut, seorang peneliti dapat menyusun tolak ukur operasional konsep tersebut".

Menurut Singarimbun (1995) yang dimaksud dengan reliabilitas adalah "indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan". Dalam reliabilitas terdapat beberapa teknik yang digunakan untuk menghitung indeks reliabilitas, salah satunya adalah teknik pengukuran ulang (test retest). Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas penulis memilih menggunakan teknik pengukuran ulang (test retest), yang disebarkan langsung kepada 10 orang responden. Dimana penulis meminta kepada responden yang sama agar menjawab semua alat pertanyaan dalam alat ukur sebanyak dua kali.

Hasil pengukuran pertama dan kedua dikorelasikan dengan teknik Pearson Product Moment, yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Peneliti melakukan test retest yang pertama pada tanggal 16 Juli 2007 hasil pengukuran yang pertama adalah 0.89. Sedangkan test retest yang kedua dilakukan 10 hari setelah test retest yang pertama yaitu pada tanggal 26 Juli 2007, hasil pengukuran yang kedua adalah 0.87. Angka pengukuran yang diperoleh oleh peneliti dalam test retest yang dilakukan pada tanggal 16 dan 26 Juli 2007 adalah signifikan, berarti hasil pengukuran I dan pengukuran II relatif konsisten. Dikarenakan hasil pengukuran I dan II relatif konsisten maka peneliti bisa langsung menyebarkan kuesioner kepada 33 orang karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

6. Teknik Analisis Data

Data yang berupa jawaban responden dari kuesioner dimasukkan ketabel induk, data tabel induk didistribusikan ke tabel-tabel tunggal, setelah itu untuk melihat hubungan iklim komunikasi dan motivasi kerja dibuat tabel silang yang datanya diambil dari tabel induk. Kemudian tabel induk dan tabel silang dianalisis dengan persentase.

Hasil dan Pembahasan

Data diperoleh dari hasil penelitian berdasarkan pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan terhadap 33 responden, yaitu karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

1. Karakteristik Responden

Data responden diperoleh dari pengisian kuesioner pada tanggal 28 Mei 2007. Analisis data

responden yang disajikan dalam hasil penelitian ini dibagi menjadi 6 (enam) pertanyaan kuesioner (mulai no. 1 s/d 6), yang dikelompokkan dalam identitas responden, yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, penghasilan per bulan, lama bekerja, jabatan. Hasil penelitian dari masing-masing pertanyaan ini akan diformulasikan kepada tabel tunggal sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 1
Jenis Kelamin
N = 33

Kategori	F	%
Laki-laki	18	55
Perempuan	15	45
Jumlah	33	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa, jumlah karyawan laki-laki (55%) yang bekerja di PT. Astra Internasional Nissan Diesel lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan (45%).

b. Usia responden

Tabel 2
Usia responden
N = 33

Kategori	F	%
<20 thn	1	3
21-29 thn	13	39
30-39 thn	15	46
40-49 thn	3	9
>50 thn	1	3
Jumlah	33	100

c. Pendidikan terakhir

Tabel 3
Pendidikan Terakhir
N = 33

Kategori	F	%
SMU	1	3
Diploma / Akademi	1	3
Sarjana	25	76
S2	6	18
S3	0	0
Lainnya	0	0
Jumlah	33	100

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa karyawan di PT. Astra Internasional Nissan Diesel dengan persentase terbesar adalah kelompok berpendidikan akhir sarjana sebesar 76%, hal ini dikarenakan pendidikan akan sangat mempengaruhi terhadap kemampuan para responden dalam memahami pekerjaannya sesuai dengan kedudukan masing-masing, dan jelas responden juga mementingkan

pendidikan untuk mengembangkan karir dalam bidang pekerjaannya, dan PT. Astra itu sendiri sangat memperhatikan SDM yang berkualitas. Lalu selanjutnya karyawan berpendidikan S2 18%, SMU 3%, lalu pendidikan akhir diploma / akademi 3%.

d. Penghasilan per bulan

Tabel 4
Penghasilan per bulan
N = 33

Kategori	F	%
<Rp. 1.000.000,-	0	0
Rp. 1.000.000,- s/d Rp.3.000.000,-	10	30
Rp. 3.000.000,- s/d Rp.5.000.000,-	15	46
Rp. 5.000.000,- s/d Rp.7.000.000,-	5	15
Rp. 7.000.000,- s/d Rp.9.000.000,-	9	9
>Rp. 10.000.000,-	0	0
Σ	33	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa kelompok responden dengan frekuensi terbesar diatas adalah karyawan yang berpenghasilan Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 5.000.000,- 46%, hal ini dikarenakan oleh tingkat pendidikan responden yang mayoritas sarjana, juga karena tanggung jawab akan pekerjaan yang cukup besar. Selanjutnya karyawan berpenghasilan Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 3.000.000,- sebesar 30%, lalu karyawan berpenghasilan Rp. 5.000.000,- s/d Rp. 7.000.000,- adalah 15%, dan terakhir karyawan berpenghasilan Rp. 7.000.000,- s/d Rp. 9.000.000,- hanya 9%.

e. Lama bekerja

Tabel 5
Lama bekerja
N = 33

Kategori	F	%
< 1 thn	2	6
1-3 thn	19	58
4-6 thn	7	21
7-9 thn	4	12
> 10 thn	1	3
Σ	33	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan frekuensi terbesar adalah karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel yang bekerja antara 1-3 thn yaitu 58%, selanjutnya karyawan dengan masa kerja 4-6 thn 21%, lalu masa kerja 7-9 thn 12%, karyawan dengan masa kerja < 1 thn 6%, dan terakhir karyawan dengan masa kerja > 10 thn 3%.

f. Jabatan

Tabel 6
Jabatan. N = 33

Kategori	F	%
Bagian Marketing	9	28
Bagian Performance & Kemitraan	5	15
Bagian Pengembangan	4	12
Bagian Keuangan	4	12
Bagian SDM	2	6
Bagian Umum	5	15
Bagian Public Relations	3	9
Lainnya...	1	
Σ	33	100

Tabel 6 diatas menunjukkan karyawan dengan persentase jabatan tertinggi adalah karyawan pada bagian marketing yaitu 28%, selanjutnya bagian performance & kemitraan dan bagian umum memiliki jumlah persentase yang sama 15%, lalu bagian pengembangan dan bagian keuangan yang juga memiliki persentase yang sama yaitu 12%, bagian Public Relations 9%, lalu bagian SDM 6%, dan bagian lainnya 3%.

2. Hasil Analisis Data Variabel X (Iklim Komunikasi)

Hasil analisis variabel disajikan dalam tabel tunggal berdasarkan 12 pertanyaan kuesioner (pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 12) yang dikelompokkan kedalam 6 indikator, yaitu : kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi kebawah, mendengarkan dalam komunikasi keatas dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam iklim komunikasi, maka dapat dilihat dalam analisis dibawah ini :

1. Atasan terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan mereka.

Tabel 7
Atasan terlihat memiliki kepercayaan & kejujuran kepada bawahan mereka. N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	7	21
Baik	22	67
Cukup baik	4	12
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 7 diatas menunjukkan atasan terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan mereka berada dalam kategori baik yaitu sebesar 67%, hal ini dikarenakan pimpinan cukup menyadari tentang pentingnya keterbukaan dalam menjalin komunikasi dengan bawahan, karena dengan adanya kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan maka semua masalah yang

berhubungan dengan pekerjaan dapat teratasi dengan baik, sedangkan 21% dalam kategori sangat baik dan 12% dalam kategori cukup baik. Dari hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan PT. Astra Internasional Nissan Diesel cukup baik karena memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada karyawan, dan hal ini adalah dasar dari perwujudan iklim komunikasi yang baik.

2. Personel terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada rekan sejawat.

Tabel 8
Personel terlihat memiliki kepercayaan & kejujuran kepada rekan sejawat. N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	5	15
Baik	17	52
Cukup baik	11	33
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 8 menunjukkan personel terlihat memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada rekan sejawat berada dalam kategori baik yaitu 52%, hal ini disebabkan karena lancarnya jalinan alur komunikasi yang terjalin antara karyawan yang satu dengan yang lainnya, hal ini sangat menguntungkan karena dengan adanya kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada rekan sejawat maka semua karyawan dapat saling membantu dan bekerja sama dengan baik untuk pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan, sedangkan persentase dalam kategori cukup baik adalah 33% dan dalam kategori sangat baik adalah 15%. Dari persentase tersebut dapat dinilai bahwa hampir semua karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel memiliki hubungan yang sangat baik antara satu dengan lainnya, hal ini juga dapat mendukung akan adanya iklim komunikasi organisasi yang baik.

3. Personel di semua tingkat dalam organisasi berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka.

Tabel 9
Personel di semua tingkat berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	15	45
Baik	17	52
Cukup baik	1	3
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 9 menunjukkan personel di semua tingkat dalam organisasi berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka berada dalam kategori baik 52%, hal ini dikarenakan dari adanya saling keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan begitu juga sebaliknya. Sedangkan responden yang menyatakan sangat baik 45% dan dalam kategori cukup baik 3%.

4. Banyak ruang komunikasi yang tersedia bagi seluruh personel untuk berkonsultasi dengan tingkat manajemen yang berada di atas mereka dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi.

Tabel 10

Banyak ruang komunikasi yang tersedia untuk berkonsultasi dengan manajemen
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	0	0
Baik	3	9
Cukup baik	30	91
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Pada tabel 10 diatas menunjukkan banyak ruang komunikasi yang tersedia bagi seluruh personel untuk berkonsultasi dengan tingkat manajemen yang berada di atas mereka dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi berada dalam kategori cukup baik 91% hal ini disebabkan karena hampir semua hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan ditetapkan langsung oleh pimpinan dan manajemen PT. Astra Internasional Nissan Diesel dan persentase dalam kategori baik hanya 9%. Dari persentase diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak cukup banyak ruang komunikasi yang tersedia bagi personel untuk berkonsultasi mengenai proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi dikarenakan PT. Astra Internasional Nissan Diesel sudah mempunyai prosedur sendiri dalam proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan organisasi, sehingga sebanyak 91% responden hanya memberikan penilaian hanya cukup baik bagi pertanyaan ini.

5. Suasana umum yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran terlihat meliputi hubungan antarpersona di seluruh tingkat organisasi.

Tabel 11

Suasana yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran meliputi hubungan di organisasi
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	1	3
Baik	24	73
Cukup baik	8	24
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 11 diatas menunjukkan suasana umum yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran terlihat meliputi hubungan antarpersona di seluruh tingkat organisasi berada dalam kategori baik yaitu 73%, hal ini dikarenakan semua personel dapat menjalin komunikasi secara baik, sehingga suasana umum yang dipenuhi keterusterangan dan kejujuran dapat tercipta dengan baik, sedangkan persentase dalam kategori cukup baik adalah 24% dan dalam kategori sangat baik sebesar 3%. 6. Semua personel dapat mengatakan isi pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan rekan sejawat atau dengan atasan.

Tabel 12

Personel dapat mengatakan pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan rekan atau atasan
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	0	0
Baik	17	52
Cukup baik	16	48
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 12 diatas menunjukkan semua personel dapat mengatakan isi pikiran mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan rekan sejawat atau dengan atasan berada dalam kategori baik sebesar 52%, hal ini disebabkan oleh adanya keterbukaan dan kejujuran yang terjalin antara personel dengan rekan sejawat, antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya sehingga menyebabkan semua personel dapat terbuka dalam mengungkapkan pikirannya baik kepada rekan ataupun pimpinannya, sedangkan persentase dalam kategori cukup baik adalah sebesar 48%.

7. Semua personel menerima informasi yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan personel atau dengan bagian lainnya, dan informasi yang berhubungan luas dengan perusahaan,

organisasinya, para pemimpinnya, dan rencana-rencananya.

Tabel 13
Personel menerima informasi yang meningkatkan kemampuan untuk mengkoordinasikan pekerjaan
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	19	58
Baik	14	42
Cukup baik	0	0
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 13 diatas menunjukkan semua personel menerima informasi yang meningkatkan kemampuan mereka untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan personel atau dengan bagian lainnya, dan informasi yang berhubungan luas dengan perusahaan, organisasinya, para pemimpinnya, dan rencana-rencananya berada dalam kategori sangat baik sebesar 58%, hal ini dikarenakan suasana umum PT. Astra Internasional Nissan Diesel yang diliputi oleh keterbukaan dan kejujuran baik antara personel dengan rekan sejawat atau personel dengan tingkat manajemen yang lebih tinggi ataupun antara personel dengan pimpinan, semua keterbukaan ini dapat memudahkan personel untuk menerima segala hal informasi yang berkaitan dengan pekerjaan personel, sedangkan persentase dalam kategori baik sebesar 42%,hal ini juga menunjukkan iklim komunikasi yang sudah berjalan baik di PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

8. Kecuali untuk informasi yang dianggap rahasia oleh perusahaan, semua personel relatif mudah memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka saat itu.

Tabel 14
Kecuali untuk informasi rahasia perusahaan, personel mudah memperoleh informasi
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	19	58
Baik	14	42
Cukup baik	0	0
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Pada tabel 14 diatas menunjukkan kecuali untuk informasi yang dianggap rahasia oleh perusahaan, semua personel relatif mudah memperoleh informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka saat itu berada dalam kategori sangat baik sebesar 58%, sekali lagi hal ini

juga disebabkan keterbukaan dan komunikasi yang sudah sangat terjalin baik di PT. Astra Internasional Nissan Diesel, dan persentase dalam kategori baik adalah sebesar 42%.

9. Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan mereka untuk dilaksanakan sampai ada sesuatu yang menunjukkan hal yang sebaliknya.

Tabel 15
Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan untuk dilaksanakan
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	9	27
Baik	21	64
Cukup baik	3	9
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 15 diatas menunjukkan informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh atasan untuk dilaksanakan sampai ada sesuatu yang menunjukkan hal yang sebaliknya berada dalam kategori baik sebesar 64%, hal ini dikarenakan adanya rasa saling percaya yang terjalin antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya, sehingga atasan tidak ragu untuk melakukan hal yang disampaikan oleh bawahannya, sedangkan dalam kategori sangat baik 27%, dan cukup baik hanya 9%.

10. Atasan di semua tingkat dalam organisasi mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh personel pada semua tingkat bawahan dalam organisasi.

Tabel 16
Atasan mendengarkan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh personel
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	7	21
Baik	26	79
Cukup baik	0	0
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 16 diatas menunjukkan atasan di semua tingkat dalam organisasi mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikiran luas mengenai semua saran atau laporan masalah yang diajukan oleh personel pada semua tingkat bawahan dalam

organisasi berada dalam kategori baik sebesar 79% dan sangat baik 21%, hal ini dikarenakan atasan memiliki sifat keterbukaan dengan bawahan, sehingga atasan mau meluangkan waktu untuk mendengarkan semua saran ataupun laporan masalah yang diajukan oleh personel, dan juga karena pimpinan menyadari akan pentingnya hal ini karena jika semua masalah yang diajukan oleh personel dapat segera diatasi dengan baik ini juga akan mempengaruhi kemajuan organisasi.

11. Personel di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah).

Tabel 17
Personel di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	2	6
Baik	25	76
Cukup baik	6	18
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 17 diatas menunjukkan personel di semua tingkat dalam organisasi menunjukkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi (produktivitas tinggi, kualitas tinggi, biaya rendah) berada dalam kategori baik 76%, hal ini dikarenakan jalinan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya maupun antara personel dengan rekan sejawat, semua ini membuat personel memperhatikan dan berusaha dalam proses pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dengan baik, kategori cukup baik 18% dan dalam kategori sangat baik sebesar 6%.

12. Memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua personel penting bagi manajemen seperti pentingnya tujuan organisasi berkinerja tinggi.

Tabel 18
Memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua personel penting bagi manajemen. N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	25	76
Baik	8	24
Cukup baik	0	0
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Tabel 18 diatas menunjukkan memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan semua personel penting bagi manajemen seperti pentingnya tujuan organisasi berkinerja tinggi berada dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 76% hal ini dikarenakan manajemen PT. Astra Internasional Nissan Diesel meyakini bahwa dengan memberikan perhatian kepada kesejahteraan karyawan, maka hal ini akan membuat karyawan dapat memiliki semangat dalam melakukan setiap tanggung jawab dalam pekerjaannya, dan persentase dalam kategori baik adalah sebesar 24%, dari semua persentase tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen PT. Astra Internasional Nissan Diesel peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.

Hasil dari kuesioner tersebut diukur melalui skala ukuran 1-5(skala likert), dan hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 19
Iklim Komunikasi
N = 33

Kategori	F	%
Sangat baik	10	30
Baik	23	70
Cukup baik	0	0
Kurang baik	0	0
Tidak baik	0	0
Σ	33	100

Dari tabel 19 diatas dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden yaitu sebesar 70% menyatakan bahwa iklim komunikasi pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel adalah cenderung baik, sedangkan sebagian responden sebesar 30% menyatakan iklim komunikasi cenderung sangat baik, hal ini dikarenakan adanya keterbukaan, kejujuran juga kepercayaan didalam organisasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel, baik keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya maupun antara personel dengan rekan sejawat, selain itu PT. Astra Internasional Nissan Diesel juga sangat memperhatikan akan kesejahteraan karyawannya, semua hal ini sangat berkaitan erat dengan iklim komunikasi yang telah terbentuk pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

3. Hasil Analisis Data Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Hasil analisis variabel disajikan dalam tabel tunggal berdasarkan 17 pertanyaan kuesioner (pertanyaan nomor 1 sampai dengan nomor 17) yang dikelompokkan kedalam 6 indikator motivasi kerja karyawan, yaitu : disiplin kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, adanya penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya, fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan dan keinginan untuk berprestasi. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam motivasi kerja, maka analisis didapat sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 20

Untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja perusahaan

N = 33		
Kategori	F	%
Sangat Tinggi	20	61
Tinggi	12	36
Sedang	1	3
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 20 diatas menunjukkan untuk memperoleh insentif atau penghargaan maka personel mematuhi segala prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berada dalam kategori sangat tinggi 61%, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward* yang berupa insentif dapat memberikan motivasi bagi personel untuk mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lalu sebanyak 36% responden berada dalam kategori tinggi, dan hanya 3% yang berada dalam kategori rendah.

2. Untuk mendapatkan penilaian positif dari atasan, personel berusaha untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Tabel 21

Untuk mendapat penilaian positif dari atasan, personel berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

N = 33		
Kategori	F	%
Sangat Tinggi	19	58
Tinggi	14	42
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 21 diatas menunjukkan untuk mendapatkan penilaian positif dari atasan, personel berusaha untuk selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan berada dalam kategori sangat tinggi 58% dan dalam kategori tinggi sebesar 42%, hal ini menunjukkan bahwa setiap personel selalu ingin menunjukkan potensi diri didepan atasan sehingga personel termotivasi untuk selalu tepat

waktu dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya demi mendapatkan penilaian positif dari atasannya.

3. Dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 22

Dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas

N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	15	45
Tinggi	18	55
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 22 diatas menunjukkan dorongan untuk sukses membuat personel selalu cepat dan tanggap dalam menyelesaikan tugas, berada dalam kategori tinggi yaitu sebesar 55% dan dalam kategori sangat tinggi sebesar 45%. Semua persentase yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa setiap personel memiliki keinginan untuk sukses dalam pekerjaannya sehingga personel termotivasi untuk bersikap cepat dan tanggap dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.

4. Melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi.

Tabel 23

Hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi

N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	8	24
Tinggi	25	76
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 23 diatas menunjukkan personel melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain, maka personel bekerja lebih baik lagi berada dalam kategori tinggi sebesar 76% dan dalam kategori sangat tinggi sebesar 24%. Tingginya hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pujian dari orang lain juga dapat menimbulkan motivasi didalam diri personel .

5. Tantangan berat yang dihadapi mendorong personel untuk bekerja keras.

Tabel 24
Tantangan berat yang dihadapi mendorong
personel untuk bekerja keras
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	16	48.5
Tinggi	16	48.5
Sedang	1	
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 24 diatas menunjukkan tantangan berat yang dihadapi mendorong personel untuk bekerja keras berada seimbang dalam kategori sangat tinggi dan kategori tinggi yaitu sebesar 48.5%, hal ini menunjukkan bahwa tantangan berat dapat mendorong personel untuk bekerja keras karena setiap personel memiliki keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya, dan tantangan berat yang dihadapi dianggap sebagai hal yang dapat membuat dirinya menjadi lebih baik lagi, sedangkan persentase dalam kategori sedang hanya 3%.

6. Untuk meningkatkan potensi diri maka personel berusaha bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.

Tabel 25
Untuk meningkatkan potensi personel berusaha
bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	9	27
Tinggi	13	40
Sedang	10	30
Rendah	1	
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 25 diatas menunjukkan untuk meningkatkan potensi diri maka personel berusaha bekerja secara mandiri dalam mengerjakan tugas, tanpa menggantungkan diri pada orang lain berada dalam kategori tinggi 40%, hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk meningkatkan potensi diri dapat memotivasi diri personel untuk bekerja secara mandiri, sedangkan responden yang berada dalam kategori sedang sebesar 30%, lalu 27% berada dalam kategori sangat tinggi, sedangkan hanya 3% yang berada dalam kategori rendah.

7. Personel selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

Tabel 26
Personel selalu ada inisiatif dalam melakukan
hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan
kualitas kerja
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	16	48
Tinggi	17	52
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 26 diatas menunjukkan personel selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja berada dalam kategori tinggi sebesar 52% sedangkan dalam kategori sangat tinggi 48%. Penilaian persentase yang baik ini dikarenakan hampir semua personel pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel mempunyai keinginan untuk menjadi yang terbaik, maka setiap personel selalu memiliki inisiatif dalam melakukan segala hal terbaik yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka.

8. Penghargaan atas prestasi kerja mendorong personel untuk bekerja lebih giat.

Tabel 27
Penghargaan prestasi kerja mendorong personel
untuk bekerja lebih giat
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	28	85
Tinggi	5	15
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 27 diatas menunjukkan penghargaan atas prestasi kerja mendorong personel untuk bekerja lebih giat berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 85%, hal ini menunjukkan bahwa setiap personel membutuhkan penghargaan atas setiap prestasi kerja dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan motivasi didalam diri setiap personel. Sedangkan persentase dalam kategori tinggi adalah sebesar 15%.

9. Pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri.

Tabel 28
Pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	28	85
Tinggi	5	15
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 28 diatas menunjukkan pemilihan pegawai teladan mendorong personel untuk mengembangkan diri dalam kategori sangat tinggi sebesar 85% ini menunjukkan bahwa setiap personel memiliki keinginan untuk menjadi terbaik dibanding dengan yang lainnya sehingga pemilihan pegawai teladan dapat memotivasi personel untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi, sedangkan persentase dalam kategori tinggi adalah sebesar 15%.

10. Adanya tunjangan kesehatan bagi personel.

Tabel 29
Adanya tunjangan kesehatan bagi personel
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	12	36
Tinggi	21	64
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 29 diatas adanya tunjangan kesehatan bagi personel berada dalam kategori tinggi sebesar 64% dan dalam kategori sangat tinggi adalah sebesar 36%. Penilaian persentase yang cukup baik ini menunjukkan bahwa PT. Astra Internasional Nissan Diesel cukup memberikan perhatian yang tinggi terhadap kesehatan para personelnnya.

11. Gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 30
Gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	2	6
Tinggi	27	82
Sedang	4	12
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 30 diatas menunjukkan gaji yang diterima personel sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya berada dalam kategori tinggi sebesar 82%, ini menunjukkan bahwa personel cukup merasa puas akan gaji yang diterimanya sehingga hal ini dapat memotivasi diri personel untuk bekerja dengan lebih baik lagi, sedangkan persentase dalam kategori sedang hanya 12% dan dalam kategori sangat tinggi hanya 6%.

12. Ada tunjangan pendidikan bagi anak personel di dalam organisasi.

Tabel 31
Ada tunjangan pendidikan bagi anak personel
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	12	36
Tinggi	21	64
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 31 diatas menunjukkan ada tunjangan pendidikan bagi anak personel di dalam organisasi berada dalam kategori tinggi sebesar 64%, sedangkan dalam kategori sangat tinggi sebesar 36%. Penilaian persentase yang baik ini menunjukkan bahwa PT. Astra Internasional Nissan Diesel memberikan perhatian yang cukup baik terhadap setiap personelnnya.

13. Terdapat kendaraan operasional bagi para personel, untuk memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja.

Tabel 32
Terdapat kendaraan operasional bagi para personel
N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	6	18
Tinggi	25	76
Sedang	2	6
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 32 diatas menunjukkan terdapat kendaraan operasional bagi para personel, untuk memudahkan mereka dalam melakukan aktivitas kerja berada dalam kategori tinggi 76%, hal ini menunjukkan PT. Astra Internasional Nissan Diesel cukup memberikan kenyamanan bagi para personelnnya yaitu dengan memberikan kendaraan operasional untuk melakukan aktivitas kerja para personelnnya. Sedangkan persentase dalam kategori

sangat tinggi adalah sebesar 18%, serta dalam kategori sedang hanya 6%.

14. Mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi setiap personel untuk maju.

Tabel 33

Mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi personel untuk maju

N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	27	82
Tinggi	6	18
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 33 diatas menunjukkan mengerjakan tugas yang menantang, merupakan kesempatan bagi setiap personel untuk maju berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 82% dan dalam kategori tinggi hanya 18%, hal ini menunjukkan bahwa setiap personel PT. Astra Internasional Nissan Diesel menyukai tantangan dalam melakukan pekerjaan, dan tantangan itu dijadikan motivasi bagi para personel untuk maju.

15. Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi rekan-rekan sejawat.

Tabel 34

Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi rekan sejawat

N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	3	9
Tinggi	23	70
Sedang	5	15
Rendah	2	6
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 34 diatas menunjukkan dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, personel berusaha untuk melebihi rekan-rekan sejawat berada dalam kategori tinggi adalah sebesar 70%, hal ini menunjukkan personel di PT. Astra Internasional Nissan Diesel memiliki motivasi untuk melebihi rekannya yang lain, para personel menyukai berkompetisi dengan rekannya yang lain untuk menunjukkan kelebihan dirinya. Sedangkan persentase dalam kategori sedang sebesar 15%. Kategori sangat tinggi 9% dan kategori rendah hanya 6%.

16. Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.

Tabel 35

Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

N = 33

Kategori	F	%
Sangat Tinggi	17	52
Tinggi	16	48
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 35 diatas menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama bagi setiap personel, berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 52%, dan dalam kategori tinggi adalah sebesar 48%. Penilaian persentase yang baik ini menunjukkan bahwa setiap personel di PT. Astra Internasional Nissan Diesel ingin mencapai keberhasilan didalam pekerjaan mereka, keberhasilan inilah yang menjadi motivasi bagi mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

17. Berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.

Tabel 36

Bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik

N = 33

Kategori	F	%
Sangat tinggi	28	85
Tinggi	5	15
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Σ	33	100

Tabel 36 diatas menunjukkan bahwa karyawan berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 85% hal ini dikarenakan setiap personel ingin berprestasi, karena jika personel dapat mencapai prestasi terbaik maka personel akan memiliki kesempatan untuk dapat meningkatkan karirnya, maka dari itu mencapai prestasi terbaik adalah merupakan motivasi agar personel dapat berusaha bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan persentase dalam kategori tinggi sebesar 15%.

Hasil dari kuesioner tersebut diukur melalui skala ukuran 1-5(skala likert) dan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 37
Motivasi Kerja Karyawan
N = 33

Kategori	F	%
Sangat tinggi	15	45
Tinggi	18	55
Sedang	0	0
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Σ	33	100

Dari tabel 37 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 55% yang terdiri dari karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan sebagian lagi yaitu 45% memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan PT. Astra Internasional Nissan Diesel memberikan perhatian yang cukup baik terhadap kesejahteraan setiap personel sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi, juga dikarenakan keinginan untuk berprestasi dan mendapatkan penghargaan, serta keinginan untuk melebihi rekannya yang lain semua hal inilah yang menyebabkan tingginya motivasi para personel pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

4. Hubungan Antara Variabel X (Iklim komunikasi) Dan Variabel Y (Motivasi Kerja Karyawan)

Untuk menganalisis data keterkaitan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan analisis tabel silang sehingga dapat diketahui arah kecenderungan Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan.

Tabel 38
Hubungan Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan
N = 33

Y \ X	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		Σ	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tinggi	5	50	10	43	0	0	0	0	0	0	15	45
Tinggi	5	50	13	57	0	0	0	0	0	0	18	55
Sedang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	10	100	23	100	0	0	0	0	0	0	33	100

Tabel 38 diatas menunjukkan frekwensi iklim komunikasi yang sangat baik menghasilkan motivasi kerja karyawan yang sangat tinggi yaitu sebesar 50%. Sedangkan frekwensi iklim komunikasi yang baik menghasilkan motivasi kerja karyawan yang tinggi adalah sebesar 57%. Hal ini dikarenakan adanya iklim komunikasi yang baik yang terlihat dari adanya keterbukaan, kepercayaan serta kejujuran yang meliputi suasana umum didalam organisasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel, dan juga dikarenakan oleh perhatian dari manajemen PT. Astra Internasional Nissan Diesel terhadap kesejahteraan para personelnnya, hal ini menimbulkan motivasi kerja yang tinggi didalam diri setiap personel. Karena iklim komunikasi organisasi yang baik maka personel pun termotivasi untuk melakukan segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi di PT. Astra

Internasional Nissan Diesel. Frekwensi iklim komunikasi yang cukup baik menghasilkan motivasi kerja karyawan yang sedang pula (0%). Untuk frekwensi iklim komunikasi yang kurang baik menghasilkan motivasi kerja karyawan yang rendah (0%), dan frekwensi iklim komunikasi yang tidak baik menghasilkan motivasi kerja yang sangat rendah (0%).

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Astra Internasional Nissan Diesel, karena iklim komunikasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap motivasi kerja karyawan.

Komunikasi adalah sarana penting dalam menyampaikan pesan. Menurut Hovland , Janis & Kelley, 1953, “komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak).” Sendjaja (1999). Kegiatan komunikasi organisasi yang ada di PT. Astra Internasional Nissan Diesel merupakan kegiatan komunikasi kantor, dimana arus komunikasinya terjadi dalam bentuk formal maupun informal. Menurut pengamatan penulis, PT. Astra Internasional Nissan Diesel sudah melakukan pola komunikasi dua arah diman hal ini merupakan bentuk komunikasi yang aktif. Dari analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi yang ada di PT. Astra Internasional Nissan Diesel berada dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan pimpinan memiliki kepercayaan dan kejujuran yang tinggi kepada bawahan. Walaupun pimpinan mempunyai begitu banyak kesibukan, tetapi pimpinan tetap meluangkan waktu untuk membina suatu hubungan komunikasi dengan bawahan sehingga terdapat kedekatan hubungan antara pimpinan dan bawahan. Hal lain yang membuat iklim komunikasi berada dalam

kategori baik adalah keterbukaan baik keterbukaan dalam komunikasi kebawah maupun mendengarkan dalam komunikasi keatas, bahkan pimpinan juga relatif akan melaksanakan segala sesuatu yang dipandang penting yang disampaikan oleh bawahan yang berkaitan dengan kegiatan operasional organisasi. Iklim komunikasi yang baik juga berkaitan dengan kepuasan setiap personel akan informasi yang diterimanya dan berkaitan dengan tugasnya sebagai karyawan. Selain itu pimpinan juga memberikan perhatian yang serius kepada kesejahteraan setiap personel, seperti memberikan tunjangan kesehatan serta tunjangan pendidikan untuk anak dan fasilitas lain yang diberikan oleh pimpinan PT. Astra Internasional Nissan Diesel.

Iklim komunikasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel yang berada pada kategori baik cukup memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, selain dikarenakan iklim komunikasi yang baik, motivasi kerja karyawan yang tinggi juga disebabkan oleh karena sudah adanya motivasi kerja yang tinggi didalam diri para karyawan, yaitu semangat kerja yang tinggi dan perasaan tertantang untuk berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, hal ini didukung pula dengan adanya perhatian dari pihak perusahaan, dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi berupa pemberian kesempatan peningkatan jenjang karir yang lebih baik kepada mereka yang sungguh-sungguh berpotensi. Dari hal yang dikemukakan diatas, dapat dilihat dengan jelas bahwa iklim komunikasi yang berada pada kategori baik, cukup memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada PT. Astra Internasional Nissan Diesel dapat diketahui iklim komunikasi yang ada sudah baik tentunya diharapkan hal ini dapat dipertahankan bahkan mungkin ditingkatkan demi peningkatan motivasi pada kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian survey yang dilakukan oleh penulis di PT. Astra Internasional Nissan Diesel, Jakarta, studi ini menjawab masalah sejauh mana hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. Astra Internasional Nissan Diesel, Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, masalah pokok dari penelitian ini adalah sejauhmana hubungan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel, Jakarta. Berdasarkan masalah pokok penelitian tersebut terdapat dua variabel, variabel bebas adalah iklim komunikasi dan variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kerangka teori yang penulis susun, maka dapat dirumuskan hipotesa

sebagai berikut : jika iklim komunikasi PT. Astra Internasional Nissan Diesel sangat baik maka karyawan PT. Astra Internasional Nissan Diesel akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan data analisisnya kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dan responden penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Astra Internasional Nissan Diesel. Bahan penelitian untuk menjawab masalah penelitian adalah buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian dan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Dari hasil perhitungan terhadap variabel iklim komunikasi diketahui sebesar 70% memiliki iklim komunikasi yang baik dan 55% dari responden menyatakan memiliki motivasi kerja tinggi, dan yang menyatakan iklim komunikasi sangat baik adalah sebesar 30% serta karyawan dengan motivasi kerja tinggi adalah 45%. Data hasil penelitian ini dianalisis dengan tabel silang. Dari tabel silang dapat diambil kesimpulan bahwa iklim komunikasi yang baik disebabkan karena adanya kepercayaan dan kejujuran serta keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan, begitu juga sebaliknya dan juga antara personel dengan rekan sejawat. Iklim komunikasi yang baik disebabkan juga karena pimpinan memberikan perhatian yang sangat baik terhadap kesejahteraan karyawannya. Iklim komunikasi yang berada dalam kategori baik di PT. Astra Internasional Nissan Diesel, cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang berada dalam kategori tinggi, motivasi kerja yang tinggi selain diakibatkan oleh iklim komunikasi yang baik hal ini juga dikarenakan sudah adanya motivasi kerja yang tinggi didalam diri karyawan itu sendiri, karena personel memiliki perasaan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik dibanding dengan rekan sejawatnya, dan juga keinginan personel untuk meningkatkan jenjang karir yang lebih baik lagi yang ditawarkan oleh perusahaan bagi karyawan yang memiliki potensi, semua hal ini dapat memacu motivasi kerja karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih semangat dan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Muhammad, Arni, Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti, Metode Penelitian Kuantitatif, Gava Media, Yogyakarta, 2007.
- R. Wayne, Pace dan Don F. Faules, Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan
- Kinerja Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.

- Rakhmat, Jalaludin, Metode Penelitian Komunikasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Ruslan, Rosady, Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Sendjaja, Sasa Djuarsa, dkk, Pengantar Komunikasi, Universitas Terbuka, 1999.
- Sevilla, Consuelo G., dkk, Pengantar metode Penelitian, Universitas Indonesia, 1993.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode penelitian Survei, PT. Pustaka LP3ES Indonesia, 1995.
- Uno, Hamzah B., Teori Motivasi & Pengukurannya, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Usmara, A., Motivasi Kerja : Proses, Teori dan Praktik, Amara Books, Yogyakarta, 2006.