

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN (BISMA)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris di bidang bisnis dan manajemen.

SUSUNAN REDAKSI

Pelindung	: Drs. H. Setijo Budiadi, MM (Dekan FE Unesa)
Penasehat	: Drs. Purwohandoko, MM Drs. Wikono, MM Drs. Kirwani, SE, MM
Pemimpin Umum	: Dra. Jun Surjanti, SE, M.Si
Sekretaris	: Sri Setyo Iriani, SE, M.Si
Pemimpin Redaksi	: Putu Herry Sunarya, SE, MM
Wakil Pemimpin Redaksi	: Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi, MM
Bendahara	: Widyastuti, S.Si, M.Si
Redaktur Ahli	: Dr. Dewi Tri Wijayanti, M.Si Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, ST, M.Si Dra. Anik Lestari Andjarwati, MM Nadia Asandimitra, SE, MM Musdholifah, SE, M.Si Rikasari, SE, Ak, M.Comm
Mitra Bestari	: Prof. Dr. Djumilah Zein (Unibraw) Prof. Dr. H. Retig Adnyana, M.Si (Unesa) Prof. Dr. Muslich Anshori (Unair) Dr. Rer. pol. Debby Ratna Daniel, Ak (Unair) Dr. Muafi, SE, M.Si (UPN Yogyakarta) Budiono, SE, M.Si (ISEI)
Marketing dan Tata Usaha	: Nindria Untarini, SE, M.Si Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi :
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Unesa Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS. 702 Fax. 8299946
Email : bisma_femanj@yahoo.com

B I S M A
Jurnal Bisnis dan Manajemen
Vol. I, No. 1, Agustus 2008

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Etika Bisnis dan Perilaku Etis Manajer Terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Pada Lingkungan Sosial
Hj. Anik Lestari Andjarwati & H. Setijo Budiadi **1-13**
2. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT PG Rajawali
Dwiarko Nugrohosuno & Harun Charismaini **14-21**
3. Relevansi Nilai Devidend Yield dan Price Earning Ratio dalam Penilaian Harga Saham Bagi Perusahaan yang Mengalami Pertumbuhan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur di BEJ Th 2001-2005)
I Ketut Jati & Ni Luh Supadmi **22-29**
4. Dimensi Kualitas Hubungan dalam Konteks Jasa Salon Rambut
Lerbin R. Aritonang **30-37**
5. Analisis Value Chain Guna Mencapai Strategi Cost Leadership dalam Meningkatkan Efisiensi Biaya (Studi Pada Perusahaan X di Sidoarjo)
Heri Widodo **38-49**
6. Penerapan Korelasi dalam Mengukur Hubungan Antar Costumer Relationship Management dengan Costumer Loyalty
I Putu Artaya & Gede Arimbawa **50-63**
7. Pengaruh Sikap dan Keyakinan Konsumen dalam Keputusan Pembelian Tepung Terigu Merek Gunung Bromo Produk PT. Bogasari Flour Mills Surabaya
I Putu Artaya **64-71**
8. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan-Kalimantan Timur
Fariansyah Hassan Basrie **72-83**

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMUNIKASI ANTARPRIBADI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya)

DWIARKO NUGROHOSENO¹
HARUM CHARISMAINI²

Abstract

The organization always had changed phisicly or non phisicly. As PT. PG Rajawali I who the first time the system based on operating holding management transform be investmen holding and make high and low Achievement motivation, Interpersonal Communication and Performance Appresial. The aim of the research is for to know the influent Achievement Motivation and interpersonal Communication for performance Appresial and how to know what is Achievement Motivation to influent alike the dominant Performan Appresial.

The research did do like a quantity with all of the employed population PT. PG Rajawali I amount of 90. Totally sample have used 73 employed. Instrument have been usedas tools collection file is quisioner amount of 13 items for X₁ and 20 items for X₂ and Y variabel used sekunder file from PT. PG Rajawali I

To test result of the hipotesis to show have a connection between variable Achievement Motivation and Interpersonal Communication a like together with variable Performance Appresial. Coefficient correlation is 0,911 and regretion linier $Y = -1,409 + 0,859X_1 + 0,739X_2$. The determination correlation 0,830 mean of contribution variable Achievement Motivation and Interpersonal Communication with Perfomance Appresial is 83,00% and very dominant is Interpersonal Communication with correlation parsial $X_2 = 0,649$ more than big to compare with variable Achievement Motivation.

Keywords : *achievement motivation; interpersonal communication; performance appraisal*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam pencapaian visi, dan untuk kepentingan bisnis, perusahaan secara berkesinambungan akan selalu mengalami perubahan. Perubahan tersebut dapat secara fisik, baik perluasan, eliminasi sebagian dari organisasi tersebut, ataupun perubahan non fisik seperti perubahan paradigma organisasi, ataupun pergeseran budayanya. Perubahan secara fisik dapat berupa: reorganisasi, restrukturisasi, penggabungan, atau penyapihan (*spin off*), *streamlining*, *right sizing*, pemindahan lokasi, penggantian peralatan, dan proses kerja (Kasim, 2004: 19). Perubahan tersebut sangat kondisional, dan tergantung pada kondisi luar organisasi. Pada era 70–90-an perubahan yang banyak dilakukan adalah penggabungan–penggabungan, utamanya

dalam manufaktur. Di era reformasi atau 2000 an justru terbalik, perubahan yang banyak terjadi adalah penciutan dan atau penyapihan serta privatisasi. Apapun alasannya, banyak sekali tuntutan dilakukan *spin off*, desentraliasi, ataupun *delegation of authority*.

Sebagai contoh: *spin off* (alih kelola), yang diartikan sebagai pelepasan bagian dari organisasi untuk berusaha (menjalankan misinya) diluar organisasi tersebut, dengan harapan pelepasan tersebut tetap memberi manfaat bagi pencapaian misi atau sebagian misi organisasi awal. Konsep *spin off* umumnya diterapkan oleh organisasi, terutama badan usaha yang telah merasa “kegemukan“ terhadap unit kerja atau unit usaha yang bukan merupakan “*core business*”nya. *Spin off* dapat dilakukan dengan pembentukan institusi

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

² Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

baru tersendiri atau gabungan dengan institusi lain. Inisiasi *spin off* dapat datang dari bawah atau atas.

Beberapa dampak muncul karena adanya *spin off*, yaitu : dampak positif adanya *spin off* pada menunjukkan adanya visi dan misi baru yang sesuai dengan budaya organisasi yang baru dan memberikan manfaat bagi pencapaian misi atau sebagian misi organisasi awal, pengambilan keputusan terdesentralisasi, adanya struktur organisasi baru yang sesuai dengan dan beberapa dampak negatif dengan adanya *spin off*, yaitu, munculnya penolakan yang dilakukan oleh para karyawan, karena menurut para karyawan perubahan tersebut dapat merugikan mereka, dengan adanya perubahan dapat menyebabkan berkurangnya penghasilan, karena PHK atau pensiun dini, munculnya ketidakpercayaan dalam hubungan kerja antara atasan dan bawahan mengakibatkan penurunan komunikasi antarpribadi diantara mereka, muncul pekerjaan yang bersifat menekan karyawan, akan dapat memunculkan keraguan pada karyawan akan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang berakibat penurunan motivasi berprestasi dan berkurangnya rasa percaya diri pada karyawan. Dampak negatif inilah yang dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan yang berdampak pula pada penurunan produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Lefton (dalam Alhadza, 2003: 4) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarah perilaku seseorang ke satu tujuan. *Achievement* atau prestasi diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Proses merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin.

Dwivedi dan Herrbert (dalam Asnawi, 2002: 86) mengartikan motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding standarnya sendiri maupun orang lain. Ditambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk mengatasi rintangan dan mencapai keberhasilan, sehingga menyebabkan individu bekerja lebih baik

Menurut Hidayat, dkk (1997) tujuan motivasi berprestasi adalah : 1) mendorong seseorang untuk mengatasi hambatan, 2) mendorong seseorang untuk mencapai hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya. Hal ini dipertegas oleh McClelland (dalam Gellerman 1984:163) bahwa tujuan motivasi berprestasi adalah : 1) untuk memperlihatkan kemandirian dalam menentukan pilihan, 2) agar mampu

menjaga diri, 3) membuat orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras

McClelland (dalam Gellerman 1984: 152) menguraikan bahwa ada beberapa cara dalam meningkatkan motivasi berprestasi menurut.

Pertama, menantang untuk melakukan pekerjaan yang lebih berat dengan memberikan alasan tertentu, karena seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan semakin berusaha dalam pekerjaan mereka, jika mereka ditantang untuk melakukan yang lebih baik atau jika alasan-alasan yang kuat untuk melakukan sesuatu ditunjukkan dengan jelas kepada mereka.

Kedua, memberikan pekerjaan yang memiliki tingkat resiko, karena orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan memilih pekerjaan yang penuh resiko dan tantangan.

Ketiga, pemberian umpan balik, karena orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu ingin mengetahui bagaimana pekerjaannya.

Menurut McClelland (dalam Gellerman, 1984: 163) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu: 1) kegigihan dalam melaksanakan segala tugasnya; 2) realistis. Menurut Martaniah (dalam Asnawi, 2002 : 26) ada enam perilaku yang dapat dipakai sebagai patokan untuk mengukur motivasi berprestasi, yaitu:

1. Apabila tujuan telah dekat maka perilaku makin nyata, sehingga makin mudah untuk diramalkan
2. Perilaku bervariasi menurut kondisinya, terutama apabila terjadi halangan atau hambatan
3. Peningkatan kemantapan yang dapat dilihat dari porformansi yang menunjukkan kecepatan, keefesienan yang meningkat atau peningkatan performansi yang lain
4. Laporan dari individu yang termotivasikan, apakah menurut yang bersangkutan yang menjadi motif perilakunya
5. Tanggapan emosional dalam menghadapi dan mencapai tujuannya
6. Sifat pilihan dan perhatian

Menurut McClelland (dalam Alhadza, 2003: 8) cara mengukur motivasi berprestasi dapat dilihat dari karakteristik seseorang, yaitu: (1) kepriawaian menetapkan tujuan personal yang tinggi tetapi secara rasional dapat dicapai; (2) lebih komit terhadap kepuasan berprestasi secara personal dari dalam daripada iming-iming hadiah dari luar; dan (3) keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya.

Menurut Heckhausen (dalam Haditono, 1998: 190) ada dua ciri-ciri yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi berprestasi seseorang, yaitu: 1) dorongan untuk melakukan hal-hal

sendiri; 2) melakukan sesuatu lebih baik, dibandingkan suatu standar keunggulan

Landasan Teori

Komunikasi Antarpribadi

Wexley dan Yukl (dalam Wursanto, 2002 : 153) menyatakan “*Communication can be defined as the transmission of information between two or more person*”. Artinya : komunikasi dapat didefinisikan sebagai pengiriman informasi antara dua arah atau lebih.

Menurut Handoko (1984 : 272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi titik putus vokal dan sebagainya. Pemindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat suksesnya pertukaran informasi.

Menurut Alhadza (2003 : 6) komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara seorang komunikator dengan seorang komunikan (*dyadic communication*) atau antara seorang komunikator dengan dua orang komunikan (*triadic communicatio*), yang sifatnya dialogis atau tatap muka. Dalam situasi seperti ini umpan balik dapat langsung terjadi, karena reaksi komunikasi dapat diketahui pada saat komunikator menyampaikan pesannya.

Menurut Cangara (2004 : 31) komunikasi antarpribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, seperti yang dinyatakan Pace (1997) bahwa “*interpersonal communication is communication involving two or more people in face to face setting*”. Menurut Supratiknya (1995 : 10) ada beberapa ketrampilan dasar yang perlu dimiliki dalam berkomunikasi antarpribadi, antara lain: 1) Kemampuan saling memahami, 2) Kemampuan mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas, 3) Kemampuan saling menerima, saling memberi dukungan dan saling menolong, 4) Kemampuan memecahkan konflik dan bentuk-bentuk, masalah-masalah antarpribadi yang mungkin muncul dalam komunikasi kita dengan orang lain, melalui cara-cara yang konstruktif.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) secara Psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality artinya Karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Selanjutnya, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seseorang pegawai harus siap mental, mampu fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. sikap mental yang secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “modal dan kreatif

Nugraha (2006) menyatakan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan prestasi kerja, karena sumberdaya manusia merupakan penentu berhasil tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, berbagai upaya yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi berprestasi kepada karyawan dengan seoptimal mungkin, sehingga kontribusi kinerja yang diberikan juga bisa seoptimal mungkin. Diperkuat pula oleh hasil penelitian McClelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W (dalam Mangkunegara, 2001:104) bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi. Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah memungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah.

Berdasarkan hasil penelitian Sproul (dalam Purwanto 2002 : 22) menunjukkan bahwa orang-orang dalam perusahaan 69 persen dari hari-hari kerja mereka menggunakan komunikasi antarpribadi yang merupakan kemampuan mental yang sangat berpengaruh pada kinerja. Oleh karena itu untuk mengukur prestasi kerja karyawan secara menyeluruh sangat diperlukan terjalannya komunikasi yang baik antar unit karyawan. Diperkuat pula oleh penelitian Susilawati (2007) yang menyatakan ada pengaruh yang positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi efektifitas komunikasi interpersonal maka kinerja pegawai akan

bertambah baik, karena dengan mengembangkan hubungan antarpribadi yang baik akan dapat menimbulkan suasana senang, semangat kerja meningkat. Dengan demikian kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan penelitian Rahardja (2004) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif adanya hubungan yang berbanding lurus antara komunikasi antarpribadi dan motivasi secara bersama-sama dengan prestasi kerja artinya semakin baik atau semakin intensif komunikasi antarpribadi maka semakin meningkat motivasi pegawai, prestasi kerja pun meningkat

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H 1 : motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

H 2 : motivasi berprestasi berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Penentuan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PG Rajawali I di Jalan Undaan Kulon 57-59 Surabaya yang berjumlah 90 orang, sampel penelitian berjumlah 73 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % berdasarkan tabel Krejcie (Sugiyono, 1999: 81).

Pengukuran Variabel

Motivasi Berprestasi. Variabel motivasi berprestasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh McClelland. Adapun indikatornya terdiri dari: kepiawaian menetapkan tujuan personal yang tinggi tetapi secara rasional dapat dicapai, lebih komit terhadap kepuasan berprestasi secara personal daripada iming-iming hadiah dari luar, dan keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya

Komunikasi Antarpribadi. Variabel komunikasi antarpribadi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Supratiknya. Adapun indikatornya terdiri dari : kemampuan saling

memahami, kemampuan mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas, saling menerima dan saling memberi dukungan dan menolong, kemampuan memecahkan konflik dan bentuk-bentuk masalah antarpribadi yang mungkin muncul dalam komunikasi dengan orang lain, melalui cara yang konstruktif.

Prestasi Kerja. Variabel prestasi kerja berdasarkan data sekunder dari PT. PG Rajawali I. Adapun indikatornya terdiri dari : tugas dan sasaran kerja, perilaku kerja, kepemimpinan dan manajerial.

Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang disebarkan dikembalikan oleh responden sebesar 73 kuesioner. Semua kuesioner layak dianalisis dalam penelitian ini. Dari ke-73 responden ini didapatkan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 responden (60,3%), dan perempuan sebanyak 29 responden (39,7%).

Mayoritas memiliki masa kerja 5 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 41,1%, dan proporsi masa kerja kerja sampai 10 tahun keatas yaitu sebanyak 38,3 %. Masa kerja 1 sampai 5 tahun yaitu sebanyak 20,5 %.

Karakteristik responden penelitian yang paling banyak adalah responden yang berusia 36 sampai 46 tahun yaitu sebanyak 45,2%. Responden yang jumlahnya sama adalah responden yang berusia 25 sampai 35 tahun dengan responden yang berusia 47 sampai 57 tahun sebanyak 27,4%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruk yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mengungkapkan suatu konstruk teoritis yang hendak diukurnya. Dalam penelitian ini, seluruh item yang diuji adalah valid karena memiliki signifikansi korelasi dibawah 0.05.

Pengujian reliabilitas untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien cronbach alpha. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel bila pengujian tersebut menunjukkan alpha lebih dari 0.6 (Arikunto, 1993).

Tabel 1
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha (N = 73)
Motivasi Berprestasi	0,6939
Komunikasi Antarpribadi	0,8392

Uji asumsi klasik dipergunakan untuk menguji apakah suatu persamaan regresi telah memenuhi asumsi klasik yang dikemukakan.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi yang signifikan diantara variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat digunakan cara dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF yang diperolehnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jika nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi berprestasi adalah 0,483, VIF sebesar 2,071, dan nilai *tolerance* untuk variabel komunikasi antarpribadi adalah 0,483 dan VIF sebesar 2,071. Nilai VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai *tolerance*, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada suatu periode dengan kesalahan pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan menggunakan Uji Durbin Watson (DW Test). Uji Durbin Watson (DW Test) digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi

dan tidak ada lagi variabel lagi diantara variabel bebas.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai DW sebesar 1,681. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai label DW dengan menggunakan derajat kepercayaan 5 % atau 0,05, jumlah sampel 73 dan jumlah variabel bebas 2, pada tabel DW diperoleh nilai $dL = 1,564$ dan nilai $dU = 1,672$. Karena nilai DW = 1,681 lebih besar daripada batas atas (du) = 1,672 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan uji korelasi spearman dengan mengkorelasi nilai variabel bebas dengan nilai residual suatu pengamatan, jika tidak terjadi hubungan maka atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya. Dari hasil uji heteroskedastisitas diperoleh seluruh variabel bebas tidak berhubungan dengan nilai residualnya artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengelompokan Kategori Variabel

Pengelompokan subyek dilakukan dalam 5 kategori, yaitu : kelompok sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, rendah sekali. Berdasarkan perhitungan (dalam Azwar, 1993) yang dilakukan dengan rerata 32 dan deviasi standar 3,5 maka dapat diketahui bahwa subyek penelitian ini berada pada tingkat sedang (26,01%), berikut hasil pengelompokan secara lengkap.

Tabel 2
Kategori Motivasi Berprestasi (N = 73)

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	39-43	1	4.33
Tinggi	34-38	5	21.67
Sedang	29-33	6	26.01
Rendah	24-28	3	13.00
Rendah Sekali	19-23	2	8.67

Pengelompokan subyek dilakukan dalam 5 kategori, yaitu : kelompok sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, rendah sekali. Berdasarkan perhitungan (dalam Azwar, 1993) yang dilakukan

dengan rerata 51 dan deviasi standar 7 maka dapat diketahui bahwa subyek penelitian ini berada pada tingkat tinggi (29,58%), berikut hasil pengelompokan secara lengkap

Tabel 3
Kategori Komunikasi Antar pribadi (N = 73)

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	58-67	6	16.13
Tinggi	48-57	11	29.58
Sedang	38-47	8	21.51
Rendah	28-37	1	2.69
Rendah Sekali	18-27	1	2.69

Setelah dilakukan analisis regresi berganda atas data mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi terhadap prestasi kerja menunjukkan F hitung sebesar 171.084 (signifikansi F = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Besarnya pengaruh motivasi berprestasi (X_1) terhadap prestasi kerja sebesar 0,859 artinya bila motivasi berprestasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,859. Pada komunikasi antarpribadi besarnya pengaruh terhadap prestasi kerja adalah 0,739 artinya bila komunikasi antarpribadi ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,739 satuan, dengan koefisien determinasi = 0,830 hal ini berarti 83.00% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi (X_1) dan komunikasi antarpribadi (X_2) secara bersama-sama. Berdasarkan uji signifikan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi dan

komunikasi antarpribadi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

Uji signifikan koefisien korelasi motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja menghasilkan ($t_{hitung} = 6,720 > t_{tabel} 2,00$) berarti koefisien korelasi sangat signifikan. Pada komunikasi antarpribadi uji signifikan koefisien korelasi menghasilkan ($t_{hitung} = 7,143 > t_{tabel} 2,00$) berarti koefisien korelasi sangat signifikan. Dapat dijelaskan melalui tabel 4.10.

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pengaruh paling dominan adalah komunikasi antarpribadi. Bila kita dasarkan dari korelasi parsial $X_1 = 0,626$ dengan sumbangan nyata pengaruh sebesar 0.3918 (39,18%) lebih kecil dibanding dengan korelasi $X_2 = 0,649$ dengan sumbangan nyata pengaruh sebesar 0.7208 (72,08%). Sehingga pengaruh komunikasi antarpribadi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada tempat PT. PG RAJAWALI I dapat disimpulkan dominan (lebih besar).

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi

Variabel	β	t	Sig.
Konstanta	-1.409	-5.453	0.000
Motivasi Berprestasi (X_1)	0.859	6.720	0.000
Komunikasi Antarpribadi (X_2)	0.739	7.143	0.000
R	=	0.911	
R Square	=	0.830	
Adjusted R Square	=	0.825	
F hitung	=	171.084	
Sig. F	=	0.000	

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi terhadap prestasi kerja karyawan. Pelaksanaan motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang berarti untuk prestasi kerja sebesar 39,18% hal ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin selalu melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dengan menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan motivasi

berprestasi dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan yang bersifat fisik, keamanan, mental, psikologi, social ekonomi dalam lingkungan. Ini berdasarkan teori McClelland (dalam Mangkunegara 2004: 68) bahwa karyawan akan mampu mencapai prestasi maksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi, motivasi berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus tumbuh dalam diri sendiri selain lingkungan kerja hal ini, karena motivasi berprestasi yang tumbuh

dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang paling dominan dengan korelasi parsial $X_2 = 0,649$ lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi berprestasi sebesar $X_1 = 0,626$ dengan kontribusi yang diberikan oleh komunikasi antarpribadi sebesar 72,08% ini mengisyaratkan bahwa komunikasi antarpribadi memiliki peran yang cukup penting dalam peningkatan prestasi, karena dengan adanya komunikasi antarpribadi dapat menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja yang produktif dengan perasaan yang bahagia dan puas hati pada kedua belah pihak, baik pimpinan maupun bawahan. Contoh : dari komunikasi antarpribadi yang efektif adalah setiap hari Jum'at pagi para pimpinan PT. PG Rajawali mengadakan rapat kecil dengan seluruh karyawan selama 10 menit ini bertujuan menyampaikan pengumuman, mendengarkan aspirasi dan keluhan dari para karyawan langkah ini dilakukan untuk mengurangi konflik yang timbul karena adanya salah persepsi antara pimpinan dan karyawan, dan digunakan untuk lebih memotivasi para karyawan. Menurut Mulyana (1993: 203) hubungan komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh yang besar dan menembus kehidupan organisasi. Bila kondisi untuk hubungan komunikasi antarpribadi yang baik hadir, karyawan memberikan respon positif terhadap pimpinan dan karyawan yang lain, sikap tanggap atas kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi, kepekaan terhadap perasaan, kesediaan untuk berbagi informasi, semua ini adalah prasyarat untuk komunikasi antarpribadi yang efektif. Dapat terjadi pula peningkatan produktivitas dan prestasi kerja para karyawan. Menurut Rahardja (2004) komunikasi antarpribadi karyawan dapat berbentuk bertanya kepada karyawan yang lebih berpengalaman, sehingga pengetahuan karyawan menjadi bertambah dan hasil kerja meningkat. Dalam hal ini, komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain. suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Komunikasi dapat berupa pikiran dan bahasa tubuh. Apabila karyawan mempunyai ketrampilan berkomunikasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam suatu perusahaan karyawan sebagai sumberdaya manusia merupakan agian dalam menentukan keberhasilan perusahaan, pengembangan sumberdaya manusia yang meliputi pengembangan karier dan organisasi. Karyawan

sebagai individu harus mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dan komunikasi antarpribadi yang baik untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. Jika kinerja masing-masing karyawan tinggi, maka kualitas perusahaan meningkat

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini, berarti bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi berprestasi dan komunikasi antarpribadi dalam satu paket terhadap prestasi kerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan apabila variabel tersebut bekerja sendiri.
2. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan paling dominan dari komunikasi antarpribadi terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi komunikasi antarpribadi yang dimiliki seorang karyawan maka prestasi kerja dapat meningkat.

Saran

1. Agar motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja perlu diadakannya pelatihan motivasi berprestasi pada karyawan dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menggali lebih dalam tentang rasa percaya diri, tanggung jawab, komitmennya terhadap keunggulan rasionalitas karyawan dalam penetapan tujuan perusahaan.
2. Dalam membentuk komunikasi antarpribadi diperlukan adanya pelatihan cara berkomunikasi yang efektif. karena komunikasi merupakan keterampilan yang dapat dipelajari. Manajer sebagai pemimpin dituntut untuk menyampaikan aspirasi bawahan kepada perusahaan dan menyampaikan visi dan misi perusahaan kepada bawahan, manajer yang mampu berkomunikasi dapat menumbuhkan motivasi berprestasi bawahannya, sehingga menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Alhadza, Abdullah. 2003. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Perilaku Komunikasi Antarpribadi Terhadap Efektivitas

- Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. No 4. www.google.com
- Asnawi, Sahlan. 2002. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi*.
- Cangara. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Davis, Keith. dkk. 1992. *Perilaku Dalam Organisasi*. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Effendy. 1993. *Human Relations dan Public Relations*. Mandar Maju. Bandung.
- Hidayat Fatah, dkk. Motivasi Berprestasi dan Stres Kerja Wartawan Republika. *Anima Jurnal Psikologi*. Vol.XIII No.4.
- Gellerman. 1984. *Motivasi dan Produktivitas Seri Manajemen No 9*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Genoveva. 2005. Persepsi Karyawan dan Penilaian Terhadap Pelaksanaan Penilaian. *Majalah Ekonomi Telaah Manajemen, Akuntansi & Bisnis*. Vol IV. No. 2.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hidayat Fatah, dkk. 1997. Motivasi Berprestasi dan Stres Kerja Wartawan Republika. *Anima Jurnal Psikologi*. Vol XIII No 49.
- Haditono, Siti Rahayu, dkk. 1998. *Psikologi Perkembangan*. UGM University Press. Yogyakarta.
- Kasim, Iskandar. 2005. *Manajemen Perubahan*. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen SDM Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manulang. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada. Yogyakarta.
- Mulyana, Deddy. 1993. *Komunikasi Organisasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, Alex Sumaji. 1996. *Manajemen Personalial*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 1998. *Pengembangan SDM*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nugraha, Ganjar. 2006. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Agronesia Devisi Industri Makanan Dan Minuman (BMC). www.google.com
- Nur, Muhammad. 2001. *Pemotivasin Siswa Untuk Belajar*. Surabaya : Unesa.
- Purwanto . 2003. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Rahardja, Alice Tjandralila. 2004. Hubungan Antara Komunikasi Antrpribadi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pada SMUK BPK PENABUR JAKARTA. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol. III No.03.
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Dan Pengembangan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Sofian Effendi. 1984. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 1999. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Supratiknya. 1995. *Komunikasi Antarpribadi*. Kanisius. Yogyakarta.
- Susanto. R. Y., 2004. Peranan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja dan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*. Vol .11 No. 1.
- Susilawati. 2007. Meningkatkan Kinerja Pelayanan Melalui Pelaksanaan SIM dan Komunikasi Interpersonal Yang Efektif. www.google.com diakses tanggal 14 September 2007.
- TIM. 2005. *Pengembangan Analisis Multivariate Dengan SPSS 12*. Salemba Infotek. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wardhana, Jhody Adity.1997. Pengaruh Proses Komunikasi Atasan ke Bawahan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Bank Darmo Surabaya. Skripsi tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi : Unesa.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wursanto. 2002. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.