

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik secara individu, kelompok, maupun dalam organisasi atau perusahaan. Komunikasi di dalam sebuah perusahaan melibatkan seluruh bagian yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah, tetapi juga sebaliknya dari bawah ke atas dan juga mengalir diantara sesama pegawai. Dalam membentuk kerjasama yang baik antara perusahaan dan pegawainya, maka dibutuhkan hubungan serta komunikasi yang baik.

Kegiatan humas tidak hanya untuk memelihara hubungan dengan masyarakat atau publik eksternal, namun hubungan publik internal pun perlu diperhatikan. Karena dalam sebuah perusahaan, publik internal adalah yang menggerakkan roda kehidupan perusahaan tersebut. Kontribusi dari publik internal akan berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan akan berhasil jika terdapat hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasannya.

Hubungan publik internal sama pentingnya dengan hubungan publik eksternal, karena kedua bentuk hubungan tersebut diumpamakan bagai kedua sisi mata uang, yang mempunyai arti sama dan saling terkait erat satu sama lain. Dalam sebuah perusahaan atau instansi yang disebut publik internal yaitu seluruh karyawan atau pegawai yang memimpin maupun yang dipimpin sebagai staff pelaksana. Mulai dari pesuruh hingga pimpinan tinggi. Publik internal berperan sebagai individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri dan sebagai anggota dari perusahaan yang menggerakkan jalannya sebuah perusahaan tersebut.

Bentuk hubungan dalam *public relations* yang mengatur hubungan antara perusahaan dan para karyawannya adalah *employee relations*. *Employee relations* dilakukan untuk menciptakan

bentuk hubungan atau komunikasi dua arah yang baik antara pihak manajemen dengan para karyawannya dalam upaya membina kerjasama dan hubungan yang harmonis di antara keduanya. Dengan kata lain, *employee relations* bertujuan untuk mencapai saling pengertian, kerjasama serta loyalitas diantara pihak manajemen dengan para karyawannya.

Kegiatan *employee relations* yang merupakan program *internal relations* dan kekuatan mengelola sumber daya manusia yang baik dan handal, akan sangat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang positif, yaitu pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai seperti bekerja dengan penuh semangat, memiliki loyalitas, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja yang efisien dan efektif sehingga tercapai visi dan misi perusahaan.

Para pegawai dirasa harus memiliki semangat agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Suatu pekerjaan baiknya dilaksanakan dengan kesungguhan dan ketulusan hati pegawai. Jika pegawai tidak memiliki semangat dan kesungguhan dalam menjalankan pekerjaannya, maka visi dan misi dari suatu perusahaan tersebut pun akan sulit dicapai. Maka dari itu dalam menumbuhkan semangat para pegawai dalam menjalankan tugasnya dibutuhkan suatu motivasi. Seorang pegawai yang termotivasi dengan baik, akan memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaannya. Motivasi merupakan kegiatan guna memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Effendy, 2009 : 69). Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan dorongan yang akan membuat seseorang tersebut melakukan sebuah perilaku untuk mencapai kepuasan pada dirinya. Bila kita perhatikan mungkin saja motif seorang pegawai satu dengan pegawai yang lainnya tidak sama. Namun pada umumnya seseorang bekerja kepada orang lain untuk mendapatkan suatu timbal balik yaitu untuk dapat memenuhi

kebutuhan hidupnya. Namun tidak sedikit dari para pegawai yang bekerja karena sangat menyukai pekerjaan yang dikerjakannya. Memang baiknya mengerjakan suatu pekerjaan itu karena menyukainya. Agar pekerjaan yang dilaksanakan tersebut dapat membuahkan hasil yang memuaskan.

Seorang Humas ikut berperan dalam mengontrol komunikasi di dalam sebuah perusahaan, dengan selalu memantau pegawai, berinteraksi dengannya, dan memberikan masukan-masukan yang dapat membuat pegawai jadi termotivasi dan menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas kerja. Masalah motivasi kerja pegawai menjadi permasalahan yang sering muncul dalam sebuah instansi termasuk LPP RRI Bandung. Pegawai instansi pemerintah terkesan santai dan kadang pula terlihat seperti tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, LPP RRI Bandung berusaha memberikan yang terbaik untuk pegawainya. Salah satu cara untuk berkomunikasi dengan pegawainya dan untuk memotivasi pegawai ini adalah dengan melaksanakan kegiatan Pembinaan pegawai setidaknya 2 kali dalam setahun.

Kegiatan Pembinaan pegawai ini merupakan sarana komunikasi antara atasan dan bawahan ataupun antara pegawai dengan pegawai lainnya. Kegiatan komunikasi dengan pegawai ini disebut dengan *employee relations*. Mengingat bahwa suatu komunikasi penting dalam sebuah instansi, maka LPP RRI Bandung pun menjadikan kegiatan Pembinaan pegawai ini sebagai sarana komunikasi internal dan mewajibkan seluruh pegawainya untuk mengikuti kegiatan Pembinaan pegawai ini. Pada kegiatan Pembinaan pegawai ini akan terjadi suatu komunikasi dari pembina Pembinaan pegawai kepada pegawai yang lain ataupun antar sesama pegawai. Selain itu, maksud dari kegiatan Pembinaan pegawai ini adalah memberikan motivasi dan pengarahan kerja kepada pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Kepala bagian dari sub bidang bergantian menjadi pembina memberikan pengarahan kerja, maksudnya memberikan penjelasan

tentang pekerjaan secara global dan menyampaikan informasi yang berhubungan dengan lingkungan instansi. Dari kegiatan Pembinaan pegawai ini juga terdapat tujuan untuk memotivasi pegawai agar disiplin, dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi setiap harinya.

Pegawai yang telah termotivasi dengan baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula sehingga tujuan dari instansi pun dapat tercapai. Motivasi seorang pegawai akan tumbuh apabila terdapat faktor-faktor yang dianggap berpengaruh terhadap sesuatu yang akan dicapai oleh pegawai tersebut. Motivasi timbul dari diri sendiri, namun seseorang juga dapat memberikan motivasi kepada orang lain. Adanya komunikasi interpersonal, membuat kepercayaan pegawai tumbuh sehingga memperoleh masukan bagi pegawai yang mungkin sedang mendapatkan masalah dan tidak bergairah, sehingga menjadikan permasalahan tersebut berkurang hingga dapat terselesaikan.

LPP RRI Bandung merupakan instansi pemerintahan. Bila penulis lihat dalam struktur organisasi, humas di instansi ini tidak terlihat. Namun, fungsi kehumasan sebagai media komunikasi internal sudah cukup berjalan. Dengan adanya kegiatan-kegiatan internal yang dapat memelihara hubungan antar pegawai, Pegawai merupakan harta yang paling berharga bagi suatu instansi, sebab pegawai merupakan faktor penting yang turut menentukan berhasil tidaknya usaha-usaha untuk mencapai visi dan misi instansi tersebut. Untuk itulah perlu memfungsikan *public relations* dengan kegiatan yang memfokuskan pada kegiatan yang bersifat internal.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka harus meningkatkan keefektifan komunikasi salah satunya pada kegiatan Pembinaan pegawai guna meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Sebab kegiatan Pembinaan pegawai ini dianggap paling baik. Selain itu membahas hal yang dianggap penting dan memberikan semangat kepada para pegawai untuk bekerja setelah kegiatan tersebut selesai. Kegiatan ini pun sangat baik karena setiap pegawai dapat menerima suatu pesan

yang berhubungan dengan instansi sehingga dapat menjaga hubungannya dengan instansi, berpartisipasi dalam kegiatan instansi dan dapat bekerja sama yang berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja, tanggung jawab kerja, dan kemajuan kerja. Atas dasar itulah penulis tertarik melakukan penelitian mengenai sejauh mana hubungan antara kegiatan Pembinaan pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.

Dengan adanya komunikasi terbuka antara atasan dengan bawahan, diduga dapat mempengaruhi pola pikir pegawai sehingga transparansi ataupun keterbukaan dalam penyampaian ide dan gagasan dapat tersampaikan dengan semestinya. Komunikasi yang disampaikan secara terbuka akan memberikan solusi/ pemecahan masalah yang tidak merugikan ke dua belah pihak (*win win solution*). Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Partisipasi pegawai disetiap kegiatan diduga dapat melancarkan komunikasi pimpinan kepada bawahannya sehingga terjalin pendekatan yang baik. Melalui komunikasi inilah LPP RRI Bandung mengontrol semua kegiatan pegawainya, mulai dari informasi manajemen tentang prestasi dan hasil kerja sampai dengan pengambilan keputusan lainnya. Apabila terjadi kesalahan dapat langsung melakukan koreksi yang cepat sehingga pegawai terdorong untuk dibiasakan disiplin akan ketepatan waktu dan termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi.

Dengan memandang penting pegawai, sebuah instansi pasti selalu dapat mendengarkan keluh kesah, perasaan serta ide-ide dari pegawai, hal ini menjadikan pegawai termotivasi untuk mendukung semua kegiatan yang dilaksanakan oleh instansinya secara menyeluruh karena pegawai merasa dianggap penting keberadaannya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Hubungan Kegiatan Pembinaan Pegawai Dengan Motivasi Kerja Pegawai".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : “ Bagaimana Hubungan antara Kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi Kerja Pegawai LPP RRI Bandung?”

Selanjutnya, untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti maka identifikasi masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di LPP RRI Bandung?
2. bagaimana kegiatan pembinaan pegawai di LPP RRI Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara Pembinaan Pegawai dengan Motivasi Kerja di LPP RRI Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kegiatan Pembinaan Pegawai di LPP RRI Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai di LPP RRI Bandung.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini di harapkan berguna untuk pengembangan aspek Teoritis dan Praktis

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Tujuna teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi ilmu komunikasi dan ilmu kehumasan yang berkaitan dengan kegiatan *employee relations* dengan motivasi kerja pegawai di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
2. Memberikan sumbangan data empiris dan analisis ilmiah mengenai kegiatan Pembinaan Pegawai sebagai kegiatan *employee relations* terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi penulis, merupakan sarana untuk menambah wawasan pengetahuan dalam menganalisa suatu masalah dan fenomena yang ada dengan teori-teori ilmu pengetahuan yang di dapat di bangku perkuliahan terutama ilmu hubungan masyarakat.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Tujuan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi para praktisi humas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan menjadi masukan bagi LPP RRI Bandung sebagai sumbangan pemikiran pada kajian ilmu hubungan masyarakat, khususnya mengenai sejauhmana hubungan pelaksanaan kegiatan Pembinaan Pegawai sebagai kegiatan *Employee relations* dengan motivasi kerja pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi DLPP RRI Bandung mengenai hubungan pelaksanaan kegiatan Pembinaan Pegawai sebagai kegiatan *Employee relations* dengan motivasi kerja pegawai.

#### 1.5. Kerangka Pemikira

### 1.5.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

1.5.1.1 Lya styowati (2009) Hubungan human relations dengan tingkat kinerja kerja karyawan. Kuantitatif (Korelasional). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara human relation relations dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,666 hal ini menunjukkan adanya hubungan yg signifikan. Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang postif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal *human relations*.

1.5.1.2 Jajang Nurjaman (2011), Hubungan employee relations dan motivasi kerja Kuantitatif (Korelasional), Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *employe relations* dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,661 hal ini menunjukkan adanya hubungan yg signifikan. Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsih pemikiran yang postif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal motivasi kerja.

Nama peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian	Relevansi dengan penelitian yang akan dilaksanakan	Kritik pada hasil penelitian sebelumnya
Lya styowati (2009)	Hubungan human relations dengan tingkat kinerja kerja karyawan	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara human relation relations dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,666 hal ini menunjukkan adanya hubungan yg signifikan.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang postif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal human relations .	Penelitian terdahulu ini dalam mengkaji variabel kegiatan <i>human relations</i> tidak spesifik berdasarkan teori apa. Untuk itu perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan mencoba mengkaji secara lebih mendalam mengenai kegiatan <i>human relations</i> , melalui penggunaan teori <i>behavior</i>

Jajang Nurjaman (2011)	Hubungan employee relations dan motivasi kerja	Kuantitatif (Korelasional)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara employee relations dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai korelasi 0,661 hal ini menunjukkan adanya hubungan yg signifikan.	Penelitian terdahulu ini memberi sumbangsi pemikiran yang positif untuk penelitian yang akan dilaksanakan, dalam hal motivasi kerja.	Penelitian terdahulu ini dalam mengkaji variabel motivasi kerja tidak spesifik berdasarkan teori apa. Untuk itu perbedaan penelitian yang akan dilaksanakan mencoba mengkaji secara lebih mendalam mengenai motivasi kerja, melalui penggunaan teori motivasi 2 faktor (Frederik Herzberg).
------------------------	--	----------------------------	--	--	---

## 1.5.2 Kerangka Konseptual

### 1.5.2.1. Pembinaan Pegawai

Kegiatan Pembinaan Pegawai ini merupakan kegiatan *employee relations* yang sudah lama dilakukan oleh LPP RRI Bandung. Pembinaan Pegawai ini merupakan komunikasi tatap muka antar atasan dan bawahan, atau antar sesama pegawai Dalam kegiatan Pembinaan Pegawai tersebut terjadi penyampaian pesan dari pembina yang memberikan informasi mengenai instansi. Informasi yang disampaikan biasanya mengenai kegiatan yang akan dilakukan, sudah dilakukan, atau yang akan dilakukan. Selain itu pesan yang disampaikan juga mengenai hal-hal lain yang terkait dengan lingkungan instansi. Kegiatan Pembinaan Pegawai ini bisa dikatakan sebagai bentuk dari pengarahan dan pemberian motivasi pegawai dan menjadikan pegawai disiplin.

Pengarahan menurut Hasibuan adalah “mengarahkan semua bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan atau dapat diartikan membuat semua anggota kelompok mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian”(Hasibuan, 2000 : 22).

Menurut seorang ahli hubungan masyarakat bernama Archibald William, “*Employee relations* merupakan sesuatu kekuatan yang hidup dan dinamis, yang dibina dan diabadikan dalam bentuk hubungan dengan perseorangan sehari-hari dibelakang bangku kerja tukang kayu, di belakang mesin atau di belakang meja tulis” ( Effendy, 2009 : 144)

Kegiatan Pembinaan Pegawai memiliki komponen-komponen komunikasi yang tidak terpisahkan yaitu komunikator dan isi pesan. Kegiatan ini dapat berjalan efektif apabila berbagai unsur komunikasi satu dengan yang lainnya saling menunjang. Menurut Rakhmat (2004 : 256-257) variabel dari kegiatan komunikasi terdiri dari sumber kegiatan dan isi pesan kegiatan. Maka, variabel dari kegiatan Pembinaan Pegawai ini adalah sumber kegiatan Pembinaan Pegawai dan isi pesan Pembinaan Pegawai. Sumber kegiatan Pembinaan Pegawai ini merupakan komunikator dari kegiatan Pembinaan Pegawai.

5.2.1.1`Komunikator dari kegiatan Pembinaan Pegawai di LPP RRI Bandung yaitu Kepala dari tiap bidang bergantian untuk menjadi Pembina untuk memberikan pengarahan kepada seluruh pegawai. Seorang pembina yang merupakan komunikator dalam kegiatan tersebut pun perlu memperhatikan daya tarik dan kredibilitasnya. Kredibilitas kegiatan Pembinaan Pegawai adalah sebagai faktor sumber yaitu pihak yang bertugas memimpin jalannya kegiatan Pembinaan Pegawai dan menyampaikan materi di Pembinaan Pegawai. Sedangkan daya tarik komunikator, Tan (1981:105) menguraikan daya tarik komunikator dengan memberikan fokus perhatian pada faktor kesamaan, keakraban, kesukaan dan daya tarik fisik. Kesamaan pandangan serta latar

belakang pembina dengan peserta Pembinaan Pegawai akan memberikan daya tarik tersendiri bagi para peserta Pembinaan Pegawai. Keakraban dan kesukaan adalah sejauh mana pembina dikenal dan disukai oleh peserta Pembinaan Pegawai.

1.5.2.1.2 Variabel dari kegiatan komunikasi yaitu isi pesan kegiatan. Pesan adalah informasi yang dikomunikasikan oleh sumber kepada penerima. Pesan merupakan seperangkat simbol verbal atau nonverbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan, atau maksud sumber. Menurut Tan (Tan, 1981 : 138) indikator isi pesan dibagi menjadi tiga yaitu struktur pesan, gaya pesan dan daya tarik pesan.

Struktur pesan mempunyai indikator kejelasan pesan yang disampaikan pada penyebaran informasi pasar kerja, bagaimana pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan dipahami oleh para calon tenaga kerja. Struktur pesan dalam kegiatan Pembinaan Pegawai lebih mengacu pada kejelasan susunan materi Pembinaan Pegawai yang disampaikan setiap pertemuannya tersusun dengan baik, penarikan kesimpulan yang sesuai dengan isi materi yang dijelaskan serta kebenaran materi yang disampaikan.

Gaya pesan sebagai pemilihan dan penyusunan bahasa linguistik yang mudah untuk dipahami (DeVito dalam Tan, 1981 : 137). Penelitian terbaru memfokuskan gaya pesan pada pengulangan kata-kata (*repetition*), pesan mudah dimengerti (*message comprehensibility*), pesan yang disampaikan mudah didengar (*lisability*), perbendaharaan kata-kata (*vocabulary diversity*) dan memberikan perumpamaan yang ada dalam kehidupan sehari-hari (*realism*), mengungkapkan bukti-bukti nyata (*verifiability*). Dalam kegiatan Pembinaan Pegawai ini gaya pesan meliputi kejelasan materi Pembinaan Pegawai, bahasa yang digunakan oleh pemimpin Pembinaan Pegawai saat memimpin Pembinaan Pegawai, apakah menggunakan bahasa baku atau tidak atau bahkan menggunakan bahasa daerah agar lebih akrab dan mudah dimengerti.

Daya tarik pesan dalam Pembinaan Pegawai maksudnya bagaimana isi pesan itu dikemas agar menarik perhatian pegawai, membuat pegawai lebih memperhatikan pesan yang disampaikan oleh komunikator.

#### 1.5.2.2`Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2000:142).

Herzberg mengemukakan bahwa, “faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Adapun motivator dapat diukur dengan prestasi kerja (*achievement*), pengakuan hasil kerja (*recognition*), tanggung jawab kerja (*responsibility*) dan kemajuan kerja (*advancement*)” (Thoha, 2003 : 231).

##### 1. Prestasi Kerja

Hasibuan mengungkapkan bahwa, “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan ( Hasibuan, 2000 : 75). Prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kecakapan, usaha dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik maka prestasi kerja juga akan semakin tinggi.

Selain itu, Mc. Clelland mengungkapkan tentang kebutuhan prestasi kerja yang berbunyi, “Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai” (Hasibuan, 2000 : 112). Oleh karena itu, kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Jadi, dalam penelitian ini prestasi

kerja dapat diukur dari kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, usaha dan kesempatan bekerja yang diberikan oleh pimpinannya.

## 2. Pengakuan hasil kerja

Kebutuhan akan penghargaan adalah suatu kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya (Thoha, 2008:224). Apabila rasa penghargaan akan hasil kerjanya ini sudah terpenuhi, maka akan terwujud rasa percaya diri, prestise, kekuatan dan kontrol. Penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja mereka ini tidak perlu dilakukan dengan cara yang konstruktif dan dewasa, melainkan dapat pula diusahakan lewat tindakan-tindakan yang tidak konstruktif dan kekanak-kanakan (Thoha, 2008 : 225)

Kebutuhan akan pengakuan hasil kerja ini sangat penting bagi pegawai karena ia akan lebih termotivasi kerja lebih baik lagi. Pengakuan itu dapat berupa berbagai pemberian penghargaan baik materiil atau non-materiil sebagai penghargaan atas hasil kerjanya. Apabila pegawai sudah merasa dihargai oleh organisasi tempat ia bekerja, maka pegawai akan lebih termotivasi kerja, lebih percaya diri dalam bekerja, dan pastinya lebih bersemangat kerja sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya setiap hari.

## 3. Tanggung jawab kerja

Menurut Hasibuan, tanggung jawab kerja itu adalah dari bawahan terhadap atasan dan harus sesuai dengan garis wewenang (*line authority*) dan pelimpahan wewenang; seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut (Hasibuan, 2000 : 30)

Rasa tanggung jawab ini dapat memotivasi pegawai karena pegawai merasa lebih tertantang untuk bekerja lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga ia dapat membuat keputusan-keputusan sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hasibuan,

2000:101). Jadi pegawai akan lebih bertanggung jawab apabila ia diberikan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat jika mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya atau untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.

#### 4. Kemajuan Kerja

Kemajuan kerja pegawai dapat dirangsang oleh organisasi dengan cara memberikan pekerjaan yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat menstimuli dan menantang si pegawai dan menyediakan kesempatan baginya untuk maju (Hasibuan, 2000 : 106).

Kemajuan kerja (*advancement*) ini memang keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Namun, setiap organisasi atau pemimpin menginginkan setiap pegawainya memiliki rasa keinginan untuk maju. Dan rasa kebutuhan akan kemajuan kerja merupakan faktor motivator yang dapat meningkatkan kinerja kerja.

Kemajuan kerja harus didukung oleh kemampuan kerja. Oleh karena itu, apabila seorang pegawai ingin mengalami kemajuan kerja, ia harus meningkatkan kemampuan kerjanya dan mengembangkan potensi diri mereka.

#### 1.5.3 Kerangka Operasional

Inti dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara dua variabel, kedua variabel tersebut terdiri dari variabel independen (X) dan variabel terikat (Y).

Di bawah ini merupakan kerangka operasional mengenai variabel dalam penelitian “ Hubungan antara kegiatan Pembinaan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai LPP RRI Bandung”.

Variabel	Sub Variabel	Indikator
( X ) Kegiatan Pembinaan Pegawai	Komunikator Pembinaan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kredibilitas komunikator Pembinaan Pegawai</li> <li>- Daya tarik komunikator Pembinaan Pegawai</li> </ul>
	Pesan kegiatan Pembinaan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Struktur pesan kegiatan Pembinaan Pegawai</li> <li>- Gaya pesan kegiatan Pembinaan Pegawai</li> <li>- Daya tarik pesan kegiatan Pembinaan Pegawai</li> </ul>
	Intensitas kegiatan Pembinaan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keseringan di lakukannya kegiatan Pembinaan Pegawai</li> </ul>
(Y) Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyatu dengan tugas</li> <li>- Pencapaian keberhasilan dalam bekerja</li> </ul>
	Pengakuan hasil kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keinginan untuk dihargai atas usaha yang</li> </ul>

		telah lakukan
	Tanggung jawab kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya</li> <li>- Kepercayaan dan keluasan yang diberikan oleh pimpinannya.</li> </ul>
	Kemajuan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengembangan potensi diri</li> <li>- Keinginan meningkatkan kemampuan kerja</li> </ul>



#### 1.5.4 Kerangka Teoritis

Relevansi antara kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung diperlukan dasar teori yang menjelaskan dan menjembatani arah penelitian ini. Untuk itu, dasar teori untuk penelitian ini adalah *Motivation-Hygiene Theory* (1966) dari Frederick Herzberg yang menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang dapat menentukan motivasi seseorang, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. (Thoha, 2008 : 230)

“ asumsi dasar dari teori ini bahwa ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi kerja, yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri seseorang, dan

faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Namun, keduanya dapat diteliti secara terpisah karena faktor intrinsik berasal dari dalam masing-masing individu, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan tindakan preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja.”( Herzberg dalam Robbins, 2003 : 212)

Motivasi kerja menurut Hasibuan adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan interintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2000: 142).

Teori motivasi kerja ini dikelompokkan atas Teori Kepuasan dan Teori Proses. Teori Kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu (Hasibuan, 2000 : 151). Hal yang memotivasi kerja pegawai adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non-materiil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori kepuasan ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau bersemangat kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Sedangkan tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut.

Teori *Motivation-Hygiene* yang diungkapkan oleh Herzberg termasuk ke dalam Teori kepuasan dalam Teori motivasi. Teori Herzberg ini merupakan pengembangan dari teori Maslow yang mengungkapkan bahwa “kebutuhan kepuasan seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil”. Herzberg mengembangkan teori yang diungkapkan Maslow ini dan melakukan suatu riset mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang akuntan dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan di sekitar

Pittsburgh. Ternyata hasil penelitian yang didapat oleh Herzberg adalah kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi pekerjaan dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan-kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator dan ketidakpuasannya disebut faktor *Hygiene*. Lalu teori ini dikenal dengan nama Teori Dua Faktor. Atau lebih mudah disebut dua faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yang ada akan membuat pegawai menyenangi pekerjaannya sehingga memungkinkan pegawai menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi daerah yang tinggi, dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sedangkan dengan dorongan faktor ekstrinsik, pegawai cenderung melihat apa yang diberikan oleh organisasi untuk dirinya. Bekerja dengan tingkat otonomi daerah yang tinggi ini adalah bahwa pegawai bisa mengembangkan dirinya sendiri dengan ketetapan yang ia buat sendiri namun tetap tidak keluar dari peraturan yang ada.

Herzberg mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para pegawai itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki kondisi tempat kerja (Thoha, 2008:231). Herzberg menilai usaha-usaha tersebut tidak menguntungkan karena tidak memotivasi pegawai. Oleh karena itu Herzberg menawarkan faktor lain yang dapat memotivasi kerja pegawai, yaitu faktor ekstrinsik.

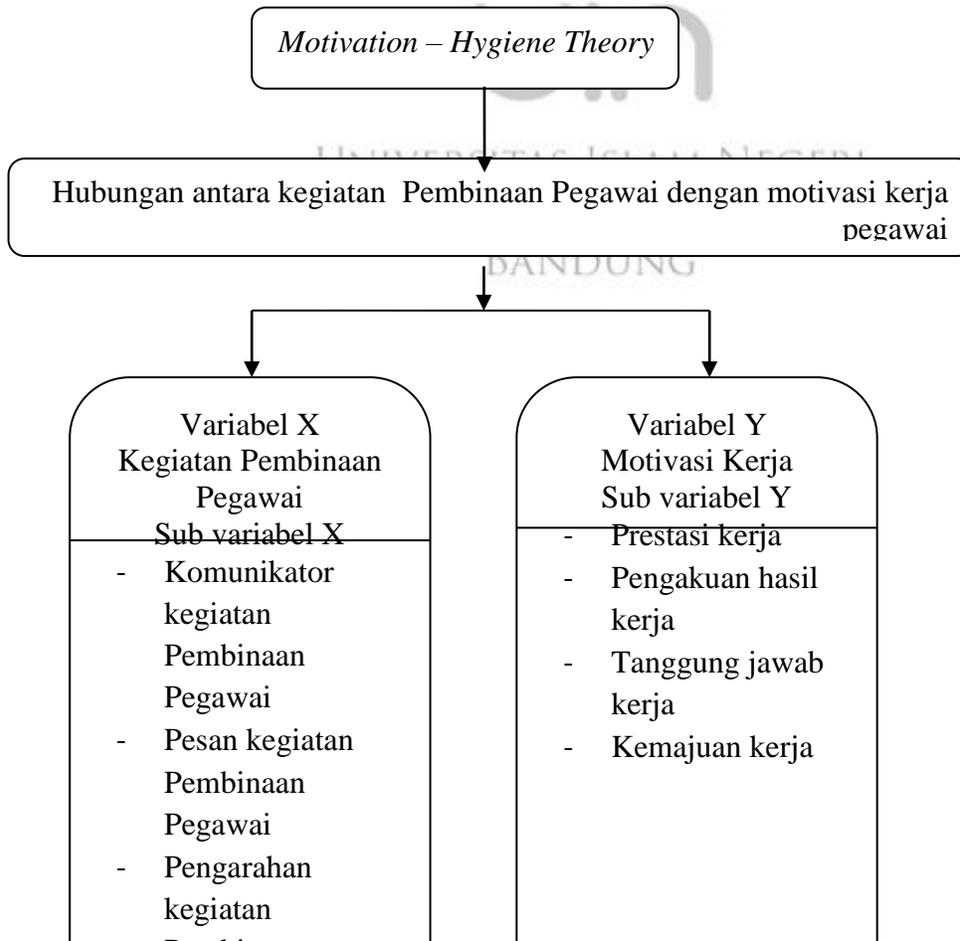
“Adapun yang termasuk ke dalam faktor ekstrinsik antara lain dapat berupa kondisi kerja yang baik, kebijaksanaan perusahaan, program pelatihan kerja, program pengarahan kerja, hubungan yang baik dengan sesama pekerja, pengawasan kerja yang baik, dan sebagainya.” (Herzberg dalam Robbins, 2003:212)

Teori ini memiliki keterikatan yang erat karena dapat menggambarkan dan menjelaskan lebih akurat variabel yang akan diteliti penulis mengenai kegiatan Pembinaan Pegawai sebagai faktor ekstrinsik. Faktor ekstrinsik dalam penelitian ini adalah program pengarahan kerja yang

dikemas dalam kegiatan Pembinaan Pegawai. Pembinaan Pegawai yang diselenggarakan oleh LPP RRI Bandung ini dilaksanakan setahun 2(dua) kali dan wajib dihadiri oleh seluruh pegawai LPP RRI Bandung. Inti dari kegiatan Pembinaan Pegawai ini adalah proses komunikasi timbal balik yang menyampaikan informasi mengenai perusahaan, dapat berupa pemberitahuan segala hal yang penting yang terjadi atau akan terjadi di LPP RRI Bandung, memotivasi pegawai dan memberikan arahan kerja kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selanjutnya.

Kegiatan Pembinaan Pegawai ini merupakan turunan dari faktor ekstrinsik dan sebagai faktor motivator atau hal yang dapat membangkitkan semangat kerja. Menurut Herzberg, faktor motivator ini terdiri dari faktor keberhasilan kerja atau prestasi kerja (*achievement*), penghargaan atau pengakuan hasil kerja (*recognition*), tanggung jawab kerja (*responsibility*) dan peningkatan atau kemajuan kerja (*advancement*) (Thoha, 2008:231).

### Bagan Kerangka Pemikiran



## **1.6. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang memerlukan pengujian secara empiris. Adapun hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat hubungan antara kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.

Ha : Terdapat hubungan antara kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.

## **1.7. Langkah-langkah Penelitian**

Langkah-langkah penelitian ini secara garis besar mencakup lokasi dan jadwal penelitian, penentuan metode penelitian, penentuan jenis data yang dikumpulkan, penentuan sumber data yang akan digali, teknik pengumpulan data yang digunakan, cara pengelolaan dan analisis data yang akan ditempuh.

### **1.7.1 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di LPP RRI Bandung yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 61 Bandung. Fokus penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di LPP RRI Bandung.

### 1.7.2 Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif, yaitu kita menghimpun data, menyusunnya secara sistematis, aktual dan cermat. Kemudian menjelaskan hubungan diantara variabel, menguji hipotesis dan melakukan prediksi. Metode ini bertujuan meneliti sejauhmana variasi pada satu faktor berkaitan dengan variasi pada faktor lain (Rakhmat, 2005:27)

Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.

### 1.7.3 Jenis Data

Jenis data kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini yakni analisis data yang menggunakan pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berkarakteristik data interval dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Variable yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variable kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat menjadi titik tolak untuk membuat item pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Skala likert menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu; (a) sangat setuju, (b) setuju, (c) tidak pasti (netral), (d) tidak setuju, dan (e) sangat tidak setuju. (Ruslan, 2010: 196).

### 1.7.4 Sumber Data

## 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dimana dicatat untuk pertama kalinya dan masih perlu diolah lebih lanjut agar bisa memberikan hasil bagi penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu tentang hubungan kegiatan Pembinaan Pegawai dengan motivasi kerja pegawai LPP RRI Bandung.

## 2. Data Sekunder

Untuk memperkuat keabsahan penelitian ini, peneliti juga menghimpun data sekunder. Data sekunder adalah jenis data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, data yang lebih dahulu dikumpulkan yang bersumber dari dokumen-dokumen resmi maupun buku-buku lainnya.

### 1.7.5 Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu (Sugiyono, 2008: 61).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai LPP RRI Bandung sebanyak - /+205 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Arikunto dalam Riduwan, 2013 : 56).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riduwan, 2013 : 58). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah *simple random sampling* yang merupakan cara pengambilan sampel dari anggota populasi menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila populasi dianggap homogen (sejenis) (Riduwan, 2013 : 58).

Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus yang digunakan oleh Yamane (Rakhmat, 1995 : 85) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Keterangan :

n = Besarnya ukuran Sampel

N = Besarnya populasi

d = Nilai presisi kesalahan sampel diambil 15%

Kemudian dari rumus tersebut, diuraikan dan didapat ukuran sampel dari populasi sebagai berikut :

$$n = \frac{205}{205 \cdot 0,15^2 + 1}$$

$$n = \frac{205}{205 \cdot 0,02 + 1}$$

$$n = \frac{205}{5,1}$$

$$n = 40,19 = 41$$

Jadi jumlah sampel yang diteliti adalah 41 orang

Berdasarkan hal tersebut maka ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 58 responden.

#### 1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Teknik Observasi

Teknik observasi ini adalah sebagai alat pengumpul data mengenai pengamatan langsung dan tidak langsung mengenai perilaku dan makna perilaku dari para responden, Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan langsung terhadap kegiatan Pembinaan Pegawai yang dilaksanakan di LPP RRI Bandung guna mendapatkan data yang peneliti butuhkan.

##### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu alat pengumpul data dan informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Kuesioner ini disebut teknik komunikasi secara tidak langsung. Klasifikasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup ini peneliti menyediakan pertanyaan atau pernyataan bersifat positif maupun negatif dimana hal ini bertujuan lebih menggali

keakuratan informasi yang akan diolah nanti. Sekaligus memberikan sejumlah kemungkinan jawaban kepada responden.

### 1.7.7 Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan (kesesuaian) suatu instrumen. Uji validitas adalah untuk mengukur kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian yang valid bila terdapat persamaan anatar data yang terkumpul dengan data yang terjadi pada objek. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010:211). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

(Riduwan, 2013 : 110)

Keterangan:

$r_{\text{hitung}}$  = Koefisien korelasi

$\sum_x$  = jumlah skor *item*

$\sum_y$  = jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2013 : 111)

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi hasil  $r_{hitung}$

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah keputusan : Jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti valid

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menguji sejauh mana alat yang menjadi pengukur bisa dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas ini akan menunjukkan konsisten suatu alat pengukur di dalam pengukuran gejala yang sama. Untuk menguji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus *alpha cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

(Riduwan, 2013: 125)

Keterangan:

$r_{11}$  = nilai reliabilitas

$k$  = jumlah item/banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap

$S_t$  = varians total

Untuk dapat mengukur uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha cronbach* sebelumnya terlebih dahulu mencari langkah-langkah berikut ini:

- 1) Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{N} \quad \text{Dimana } S_i = \text{Varians skor tiap-tiap item}$$

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat item  $X_i$   
 $N$  = Jumlah responden

- 2) Kemudian menjumlahkan Varians semua item dengan rumus :

$$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Dimana  $\sum S_i$  = Jumlah Varians semua item

$S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$  = Varians item ke-1,2,3.....n

- 3) Menghitung Varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}{N} \quad \text{Dimana } S_t = \text{Varians total}$$

$$S_t = \frac{\overline{N}}{N}$$

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat X total  
 $(\sum X_i)^2$  = Jumlah X total dikuadratkan  
 N = Jumlah responden

4) Masukkan nilai Alpha ke rumus *Alpha Cronbach*

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Jika nilai *alpha* > 0.60, disebut reliabel.

### 1.7.7 Analisis Data

Analisis data dilakukan penulis setelah mengumpulkan seluruh data dan informasi yang diperlukan dalam suatu penelitian. Analisis data dimaksudkan untuk menganalisis data dari hasil catatan lapangan, atau dari sumber informasi yang diperoleh.

Data kuantitatif diolah kedalam skor frekuensi melalui proses sebagai berikut :

1. Membuat kolom-kolom seperti : kolom item, pernyataan responden, serta membuat frekuensi jawaban yang sudah diperoleh dari responden.
2. Mencari nilai f (frekuensi) dengan jalan menjumlahkan secara total dari setiap pernyataan responden.
3. Mencari frekuensi seluruhnya (n) dengan menjumlahkan seluruh responden.
4. Setiap soal mempunyai 5 (lima) jawaban yang dipilih salah satunya yaitu SS, S, N, TS, dan STS yang masing-masing jawaban diberi poin. Poin untuk masing-masing jawaban diberi nilai sebagai berikut :

Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif

SS = 5	SS = 1
S = 4	S = 2
N = 3	N = 3
TS = 2	TS = 4
STS = 1	STS = 5

### 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan Kegiatan Pembinaan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai dengan menghitung korelasi dengan Korelasi *Pearson Product Moment*:

	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	
$r_{xy} =$			$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$
(Riduwan, 2013 :	0,800 – 1,000	Sangat kuat	136)
Keterangan :	0,600 – 0,799	Kuat	
$r_{xy} =$	0,400 – 0,599	Cukup kuat	koefisien korelasi
<i>product</i>	0,200 – 0,399	Rendah	<i>moment</i> antara
variabel X	0,000 – 0,199	Sangat rendah	dan Y ( antara skor

*item* dan skor total).

$\sum_x$  = jumlah skor X (jumlah skor *item*).

$\sum_y$  = jumlah skor Y (jumlah skor total).

$\sum_x^2$  = jumlah X kuadrat (jumlah skor *item* kuadrat).

$\sum_y^2$  = jumlah Y kuadrat (jumlah skor total kuadrat).

n = jumlah responden (jumlah sampel).

### Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

#### 2. Besar kecilnya sumbangan X terhadap Y

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variable X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

(Riduwan, 2013 :136)

#### Keterangan

KP : nilai koefisien determinan

r : nilai koefisien korelasi

#### 2. Pengujian lanjutan, uji signifikansi menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

(Riduwan, 2013 :137)

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG