

Pengaruh Pelatihan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi Kerja Widyaiswara Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Seni dan Budaya Yogyakarta

(1)*Ali Imron, (2)Alimatus Sahrah

^{1,2}. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
aliopsi@yahoo.com

ABSTRACT

This study discusses the lack of work motivation due to continuous work demands in BBPPMPV widyaiswara Arts and Culture. This study to determine the impact of effective communication training on employee motivation BBPPMPV widyaiswara Arts and Culture. This research is an experimental research with experimental group design and control group. The subjects are 20 employees with moderate and low of motivation and effective communication than divided in to two groups, 10 people as an experimental group and 10 people as a control group. The techniques used to collect data is the scale of work motivation. Data analysis using Wilcoxon, U-Mann Whitney and Gain Score statistics. The results show the influence of effective communication training on employee motivation BBPPMPV widyaiswara Arts and Culture. Employees who are trained in effective communication have increased work motivation compared to non-trained employees. The results of data analysis showed that the group of employees who were given effective communication training had a higher score than the group of employees who were not trained with a value of $Z = -3,178$, ($p < 0.05$).

Keywords: Effective Communication Training and Work Motivation

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia tengah menghadapi era revolusi industri keempat yang dikenal dengan Revolusi Industri 4.0. Era ini merupakan era dimana inovasi berkembang dengan sangat pesat. Menghadapi tantangan besar tersebut, dunia pendidikan sebagai salah satu garda terdepan kemajuan negeri ini, juga dituntut untuk berubah. Tidak saja pada jenjang pendidikan tinggi, tetapi perubahan juga harus diupayakan mulai pendidikan dasar dan menengah. Era pendidikan yang dipengaruhi oleh Revolusi Industri 4.0 tersebut disebut dengan Pendidikan 4.0. Pendidikan 4.0 bercirikan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran atau dikenal dengan sistem siber (cyber system), yaitu proses pembelajaran yang berlangsung secara kontinyu tanpa batas ruang dan waktu. Pada kondisi demikian, para pendidik sebagai ujung tombak pendidikan perlu untuk segera berbenah dan meng-upgrade kompetensi yang dimilikinya.

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Seni dan Budaya Yogyakarta yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi mempunyai tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya.

BBPPMPV Seni dan Budaya memiliki visi mewujudkan pendidikan vokasi bidang seni dan budaya yang berkualitas dan berdaya saing global sesuai dengan standar kebutuhan dunia usaha dan dunia industri kekinian. Salah satu misi BBPPMPV Seni dan Budaya adalah mewujudkan program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan vokasi bidang seni dan budaya yang berkualitas dan berdaya saing global sesuai standar dunia usaha dan dunia industri. Melalui visi dan misi tersebut, diharapkan BBPPMPV Seni dan Budaya mampu melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi seni dan

budaya, termasuk didalamnya adalah pendidikan, pengajaran, dan pelatihan bagi tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya, yaitu seni dan budaya.

Tugas pendidikan, pengajaran, dan pelatihan (dikjartih) pada BBPPMPV Seni dan Budaya dilaksanakan oleh widyaiswara. Menurut Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 14 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, widyaiswara adalah pejabat fungsional yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, seorang widyaiswara sebagai ujung tombak pelaksana tugas dikjartih dituntut untuk memiliki kompetensi dan keterampilan, tidak saja berkaitan dengan bidang keilmuan yang dimiliki tetapi juga harus memiliki soft skill, misal berupa kemampuan negosiasi, kepemimpinan, berpikir kritis, dan kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif. Mengingat tugas dikjartih tidak saja melibatkan pegawai internal di BBPPMPV Seni dan Budaya, tetapi juga melibatkan guru-guru bidang studi seni dan budaya di seluruh Indonesia. Berat dan banyaknya beban tugas tersebut menuntut widyaiswara untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dan memenuhi tuntutan standar dalam pelayanan publik.

Namun demikian, pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala. Untuk dapat mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh widyaiswara dalam melaksanakan tugasnya, peneliti melakukan observasi dan wawancara. Wawancara dilakukan pada beberapa orang widyaiswara yang secara random ditemui dan seorang pejabat, yaitu Kepala Bagian Tata Usaha (Kabag TU) BBPPMPV selaku pejabat yang membidangi bagian kepegawaian. Wawancara dengan Kabag TU BBPPMPV dan beberapa orang widyaiswara dilaksanakan pada tanggal 3 Oktober 2019.

Dari wawancara tersebut terungkap bahwa tidak semua pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ada beberapa pegawai yang menunjukkan motivasi kerja yang cenderung rendah. Terbukti dengan capaian-capaian kinerja bulanan yang tidak selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, beberapa pegawai kurang responsif terhadap tugas, penyelesaian tugas yang melewati tenggat waktu yang diberikan, serta munculnya kendala-kendala teknis dalam pelaksanaan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan terhadap guru. Selain itu, ada sebagian pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu atau terlambat, meninggalkan ruangan di jam kantor tanpa ijin, dan di jam kantor pegawai mengerjakan tugas lain di luar tugasnya sebagai ASN.

Menurut Kabag TU, dibutuhkan kemampuan dan trik-trik tertentu dalam mengatasi masalah-masalah tersebut, mengingat tiap-tiap pegawai mempunyai karakteristik dan kepribadian yang berbeda dan unik. Perlu adanya seni dalam berkomunikasi agar pihak manajemen (pimpinan instansi) dapat menyampaikan kebijakan-kebijakan instansi dengan baik serta pegawai dapat menerima dan memahami kebijakan yang disampaikan. Dengan kata lain, dapat terjalin komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai secara efektif sehingga permasalahan-permasalahan dapat tersampaikan dan terselesaikan. Dengan demikian, diharapkan motivasi kerja pegawai dapat terus terjaga dengan baik.

Wawancara dengan beberapa orang widyaiswara juga dilakukan dalam diskusi kecil yang terdiri dari peneliti dan 2 (dua) orang widyaiswara. Dari diskusi kecil tersebut diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan tugas kadangkala menemui kendala baik teknis maupun non teknis. Salah satu kendala yang dirasakan cukup mengganggu adalah berkaitan dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dipahami karena wilayah kerja BBPPMPV meliputi guru bidang seni dan budaya seluruh Indonesia. Dalam kondisi demikian, kadangkala komunikasi pun menjadi tidak efektif karena masing-masing lebih fokus pada penyelesaian tugas. Pada kondisi demikian, adakalanya koordinasi antar widyaiswara atau dengan pihak manajemen (pimpinan) dan pegawai lain yang terlibat, menjadi tidak maksimal sehingga tidak jarang kemudian terjadi miskomunikasi dan konflik-konflik kecil antar pegawai atau antara pegawai dengan pimpinan. Pegawai merasa beban kerjanya terlalu besar dengan tenggat waktu yang pendek sehingga kemudian tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan standar yang ditetapkan. Kondisi ini seringkali memunculkan penilaian negatif dari pimpinan

karena permasalahan-permasalahan yang dihadapi tidak terkomunikasikan dengan baik antara pegawai dan pimpinan atau sebaliknya, sehingga kemudian memunculkan konflik-konflik internal yang tidak terselesaikan.

Ketika disinggung masalah keterlambatan kehadiran (absen), adakalanya masalah tersebut terjadi karena faktor lelah dan jenuh dengan rutinitas keseharian. Tugas yang menumpuk dengan tenggat waktu yang pendek memupuk munculnya rasa lelah dan jenuh yang memicu melambatnya ritme kerja pegawai. Adakalanya juga pegawai merasa butuh untuk sekedar mencari hiburan dengan mendengarkan musik melalui youtube, menghabiskan waktu dengan berdikusi atau mengobrol di luar konteks pekerjaan, atau melakukan kegiatan-kegiatan non produktif lainnya.

Berdasarkan asesmen tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak saja masalah beban kerja yang banyak dengan tenggat waktu yang pendek, tetapi juga masalah komunikasi antar pegawai dan atau antara pegawai dengan pimpinan atau sebaliknya. Komunikasi yang kurang efektif dan terjalin satu arah seringkali memunculkan konflik-konflik kecil yang terus terjadi dan mengendap tanpa penyelesaian, yang jika terus-menerus terjadi akan mengakibatkan munculnya rasa lelah dan jenuh dan berujung pada menurunnya motivasi kerja pegawai dan hal ini akan berpengaruh pada penurunan kualitas kinerjanya. Kondisi ini secara otomatis juga akan menurunkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Menurut Jaenudin dan Chairunisa (2019) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja ASN antara lain adalah pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN. Senada dengan hal tersebut, Siagian (2009) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya instansi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Penelitian lain menyebutkan bahwa kinerja ASN juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja (Shintia dan Rachmiyati, 2016). Mathis dan Jackson (2002) menjelaskan tentang beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kepribadian dan kemampuan sumber daya manusia, motivasi, dukungan yang diterima, bentuk pekerjaan yang harus dilakukan, serta hubungan pegawai dengan organisasi. Mendukung pendapat tersebut, Ernanto (2002) menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang menentukan produktivitas kerja pegawai adalah adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut nampak bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan antusiasme dan sikap positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya (Moore, 2007) sehingga akan membentuk dorongan usaha dalam melakukan pekerjaannya (Darolia, 2010). Motivasi kerja juga merupakan pendorong bagi individu untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong sikap dan perilaku kerja pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Kuat tidaknya motivasi kerja individu akan menentukan seberapa besar prestasi kerjanya (Anoraga, 2006).

Motivasi kerja pegawai terbentuk dari beberapa elemen, antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan situasi kerja (Darolia, 2010). Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, antara lain kerjasama, pengakuan, perilaku saling membantu, atmosfir lingkungan kerja yang baik, serta kesempatan untuk berkembang. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai antara lain, pengalaman negatif dengan rekan kerja, minimalnya pengakuan, kurangnya dukungan, kurangnya pengarahan dan koordinasi, serta kebosanan dalam bekerja (Robb & Myat, 2004).

Selain hal-hal tersebut, penelitian Siregar, Hubeis, dan Pandjaitan (2015) menunjukkan bahwa motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor komunikasi, terutama dalam hal kepuasan komunikasi pegawai. Mendukung hasil penelitian tersebut, Haryati dan Kesumadewi (2015) menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, baik berupa komunikasi vertikal (timbang balik atau dua arah antara pimpinan dan bawahan), horizontal (antara sesama pegawai), maupun komunikasi diagonal atau silang (antara

pimpinan dan atau pegawai di lain bagian). Motivasi kerja diramalkan akan meningkat sebesar 13,29%, apabila variabel komunikasi ditingkatkan 10%.

Dengan demikian, nampak bahwa komunikasi memegang peranan yang penting terhadap motivasi pegawai. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia kerja. Ketercapaian tujuan suatu instansi atau organisasi sangat bergantung pada peran penting komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif memungkinkan untuk terjadinya pertukaran informasi, ide, dan perasaan yang menghasilkan perubahan sikap sehingga terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan. Pengukuran efektivitas dari suatu proses komunikasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan si pengirim pesan atau dengan kata lain pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerima pesan.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai sub sistem dalam perkantoran (Primadini, 2012). Suatu instansi yang berfungsi baik, ditandai dengan adanya kerjasama secara sinergik dan harmonis dari berbagai komponen yang dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi yang baik. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka instansi atau organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja organisasi akan meningkat dan bertumbuh serta terjaga. Komunikasi dapat memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan (Khoerunnisa, 2013). Salah satu faktor yang menumbuhkan motivasi pegawai antara lain lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan komunikasi harmonis antar karyawan atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi (Saepulloh, 2004).

Komunikasi yang tidak efektif menyebabkan terhambatnya proses sharing knowledge dan informasi yang terkait dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kualitas koordinasi antar pegawai (Austin, 2005). Hal ini tentu berdampak pada proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Komunikasi yang tidak efektif juga menyebabkan dukungan yang diberikan instansi kepada pegawai tidak dapat tersampaikan dengan optimal sehingga bentuk-bentuk penghargaan non material seperti pengakuan, dukungan sosial, dan penghargaan atau pujian tidak tersampaikan kepada pegawai. Dengan demikian, pegawai juga menjadi tidak mengetahui secara persis informasi mengenai sebaik apa mereka dalam melaksanakan tugas, bagaimana mereka dinilai, serta informasi lain terkait dengan tanggung jawab mereka berikutnya (Austin, 2005). Sebaliknya, pimpinan juga tidak mengetahui secara persis hambatan dan kesulitan yang dihadapi oleh pegawai dan dukungan apa yang diperlukan oleh pegawai dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap motivasi kerja widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya. Sehingga dari pelatihan komunikasi efektif diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya.

METODE

Variabel adalah konsep yang mempunyai variasi nilai. Variabel adalah sesuatu yang secara kuantitatif atau kualitatif bervariasi (Azwar, 2003). Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel tergantung (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Penjelasan dari variabel tersebut adalah sebagai berikut : Variabel tergantung (*Dependent*): Motivasi Kerja, Variabel bebas (*Independent*):Pelatihan komunikasi efektif.

Subjek dalam penelitian ini adalah widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya. Subjek dipilih berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya yang memiliki nilai kategori rendah dan sedang pada skala motivasi kerja dan skala komunikasi efektif.

Penelitian ini adalah penelitian eksperimen dengan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimen dengan *the two group pretest-posttest* menerapkan *pretest-posttest design* (Cresswell, 2012). Dengan demikian rancangan penelitian ini menggunakan pengukuran ulang pada subjek yang sama, dalam penelitian ini subjek diukur sebanyak dua kali yaitu satu kali sebelum pemberian perlakuan (*pretest*) dan satu

kali sesudah perlakuan (*posttest*). Pada penelitian ini memakai dua kelompok penelitian yaitu, kelompok eksperimen diberi treatment berupa pelatihan komunikasi efektif. *Follow up* dilakukan dua minggu setelah perlakuan diberikan pada subjek. Pada kelompok kontrol tidak diberikan perlakuan seperti pada kelompok eksperimen. Kelompok kontrol sebagai kelompok pembandingan apakah pelatihan ini memberikan pengaruh pada motivasi kerja karyawan. Rancangan tersebut jika digambarkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Rancangan penelitian

	Kelompok	<i>Pre-test</i>	Perlakuan	<i>Post-test</i>
R	KE	01	X	02
	KK	01	-	02

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan komunikasi efektif terhadap motivasi kerja pegawai merupakan penelitian eksperimental karena ini membandingkan efek variasi variabel bebas terhadap variabel tergantung melalui manipulasi atau pengendalian variabel bebas tersebut (Azwar,2012). Manipulasi variabel bebas dalam penelitian ini berupa pelatihan komunikasi efektif kepada subjek penelitian, yaitu pegawai widyaiswara BBPPMPV Vokasi Seni dan Budaya yang bekerja sehari-hari di kantor dan mendapatkan skor skala motivasi kerja dan skala komunikasi efektif kategori sedang dan rendah..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu : Peningkatan Motivasi kerja pada kelompok eksperimen yang diberi perlakuan lebih tinggi dibandingkan peningkatan motivasi kerja pada kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan. Berdasarkan hasil analisis *Mann Whitney* dari selisih skor *pretest* dan *posttest* (*Gain Score*) diperoleh nilai $Z = -3,178$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti terdapat peningkatan skor motivasi kerja Widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya yang signifikan sebelum diberikan pelatihan dan setelah diberikan pelatihan komunikasi efektif.

Pegawai sebagai manusia cenderung memiliki kebutuhan yang tak terhingga yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan selalu berusaha dengan segala kemampuan untuk dapat memuaskan kebutuhan tersebut. Pada umumnya motivasi seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Begitu pula halnya dengan karyawan, mereka akan bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Timpe, 1993). Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tugas dan sasarannya, kepentingan-kepentingan anggotanya tersebut akan terpelihara pula. Masalah motivasi menyangkut unsur manusia, dimana manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling utama dibandingkan faktor produksi lainnya.

Secara teoritis dapat dijelaskan bahwa dalam sebuah organisasi, pegawai memerlukan motivasi kerja yang baik untuk dapat bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Pekerjaan widyaiswara di BBPPMPV Seni dan Budaya adalah berhubungan dengan materi pengajaran bidang seni dan budaya yang dituntut untuk memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhannya. Karena BBPPMPV Seni dan Budaya merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi mempunyai tugas melaksanakan pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya yang kliennya adalah seluruh sekolah di Indonesia yang berada dibawah naungan BBPPMPV Seni dan Budaya. Sehingga setiap kebutuhan dari tiap daerah itu berbeda-beda dan widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya dituntut untuk untuk terus memberikan inovasi sesuai dengan kebutuhan. Dalam kondisi tuntutan pekerjaan yang menumpuk, terkadang seorang widyaiswara di BBPPMPV

Seni dan Budaya dituntut untuk membuat inovasi yang baru sesuai dengan kebutuhan. Menurut salah satu orang widyaiswara mengungkapkan bahwa terkadang klien minta dilayani dengan cepat. Hal tersebut menuntut widyaiswara harus terus mempunyai motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal supaya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan. Karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja yang meningkat diharapkan widyaiswara dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang digunakan untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan dan juga dapat menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perlu adanya komunikasi efektif bagi widyaiswara di BBPPMPV Seni dan Budaya dengan tujuan agar widyaiswara dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut Rakhmat (2008), komunikasi akan efektif jika memiliki lima hal, yaitu pengertian, dapat menimbulkan kesenangan, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan. Dengan adanya program pelatihan komunikasi efektif, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila komunikasi efektif yang ada disebuah organisasi sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2019) menyatakan bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan evaluasi perilaku yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya mampu mengembangkan aspek-aspek komunikasi efektif dengan cara mempraktekan aspek-aspek komunikasi efektif seperti menuliskan tentang kelemahan dan kelebihan diri subjek menurut diri sendiri dan orang lain. Subjek juga menuliskan target kerja yang akan dilakukan di widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya dengan masukan dari atasan. Beberapa subjek juga sudah mengambil keputusan dan penetapan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, subjek sudah mengambil keputusan tentang apa yang ingin di capai oleh subjek di Widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya. Subjek juga sudah merencanakan apa saja yang harus dilakukan dan apa yang harus dipersiapkan untuk melaksanakan tugas. Subjek juga berkomitmen akan melaksanakan target dari apa yang telah disusun dan direncanakan sesuai dengan target waktu yang telah ia buat dan subjek juga menyiapkan rencana jika memang targetnya tidak sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Aktivitas-aktivitas tersebut sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya yang memiliki komunikasi efektif akan termotivasi untuk bekerja mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk dapat mencapai target karir yang dimilikinya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Perwujudan motivasi kerja tersebut seperti : tidak ada karyawan yang datang terlambat karena sebelum pelatihan terlihat ada beberapa karyawan yang datang terlambat, tidak karyawan yang membuang-buang waktu pada saat jam bekerja dengan mereka tidak memainkan media sosial dan menonton *youtube* pada saat jam bekerja, banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan, karyawan terlihat fokus bekerja menyelesaikan *deadline* pekerjaan yang sudah ditentukan.

Pelatihan komunikasi efektif dalam penelitian ini bertujuan untuk membekali widyaiswara di BBPPMPV Seni dan Budaya pengetahuan dan keterampilan mengenai komunikasi efektif dengan aspek-aspek di dalamnya yang memiliki dampak pada pertumbuhan pada motivasi bekerja widyaiswara. Melalui pelatihan komunikasi efektif yang telah dilakukan menunjukkan bahawa ada peningkatan motivasi kerja setelah diberikan pelatihan. Meningkatkan motivasi kerja pada karyawan diikuti juga dengan meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan pemahaman widyaiswara tentang komunikasi efektif di BBPPMPV Seni dan Budaya. Hal ini sesuai dengan teori (Mathis & Jackson, 2006) jika komunikasi efektif akan sangat membantu terciptanya lingkungan yang positif baik secara individu, tim hingga organisasinya. Karena korelasi antara ilmu komunikasi dengan sub organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Dengan alasan itulah sangat dianjurkan bagi

semua elemen organisasi mulai dari individu, tim dan keseluruhannya untuk memahami pentingnya menerapkan komunikasi efektif.

Mengacu pada uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa berbagai sumber informasi komunikasi efektif tidak hanya dapat membantu meningkatkan motivasi individu secara umum, tetapi juga pemahaman, pengetahuan, dan keterampilannya terhadap kemampuannya dalam berkomunikasi efektif di Widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya. Menurut Robbins & Coulter (2007) mengatakan bahwa komunikasi dikatakan efektif itu jika pemahaman pesan yang disampaikan oleh komunikator sama dengan pemahaman pesan oleh komunikan. Ada lima kualitas umum yang dipertimbangkan untuk efektivitas komunikasi yaitu adanya keterbukaan (*openness*), saling mendukung (*supportiveness*), bersikap positif (*positiveness*), memahami perasaan orang lain (*emphaty*), dan kesetaraan (*equality*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada peningkatan motivasi kerja kelompok eksperimen yang diberi pelatihan komunikasi efektif lebih tinggi dibandingkan dengan peningkatan motivasi kerja pada kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan komunikasi efektif. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi efektif memengaruhi tingkat motivasi kerja pada widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya. Melalui pelatihan komunikasi efektif ditunjukkan bahwa terjadi peningkatan motivasi kerja pada widyaiswara BBPPMPV Seni dan Budaya terutama dalam bekerja untuk dapat bisa mewujudkan target kerja yang ingin dicapai, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang didapat widyaiswara dalam pelatihan komunikasi efektif dapat diaplikasikan para widyaiswara untuk dapat merencanakan dan mewujudkan target kerja mereka dengan begitu widyaiswara dapat termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Itu ditujukan dengan perubahan perilaku-perilaku yang ditujukan widyaiswara ketika mereka sudah mengikuti pelatihan komunikasi efektif seperti tidak ada widyaiswara yang datang terlambat, tidak bermain media sosial dan melihat *youtube* pada saat jam kerja, widyaiswara fokus bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan *deadline*, dan tidak membuang-buang waktu pada saat jam kerja seperti merokok dan membuat kopi. Perilaku-perilaku tersebut yang dapat mendukung kinerja dan tercapainya tujuan dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia, strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Asep, I., & Tanjung, H. (2004). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Austin., & Christopher, H. (2005). *Effects of communication on perceived organizational support*. Tesis: *The State University of New York*.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barrett, D. J. (2008). *Leadership communication (2nd ed)*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication an intriduction to theory and practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design, Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organizational development and change*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda., A. G. (2017). Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja di prama Sanur Beach-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(3), 1265-1290.
- Darolia, C. R. (2010). *Perceived organizational support, work motivation, and orgnizational commitment as determinants of job performance*. *Journal of the Indian of Applied Psychology*. 36(1), 69-78.
- Dessler, G. (2008). *Manajemen personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Effendi, O. U. (2000). *Ilmu teori & filsafat komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Ernanto, H. B. (2002). *Kajian motivasi dalam rangka meningkatkan produktivitas di diinas pertamanan Propinsi DKI Jakarta*. (Tesis, Institut Pertanian Bogor)
- Febrianti, S., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1).
- Gibson, I. (2006). *Communication work*. New York: McGraw-Hill
- Gibson, I., & Donelli, K. (2006). *Organizational behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill
- Hadi, S. (1995). *Metodologi reasearch*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Haryati., & Kesumadewi. (2015). Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Swasti Tunggal Mandiri Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 86-99.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti. (1992). Hubungan outcome-expetancy, self-efficacy dan motivasi kerja guru. Tesis, tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.
- Herzberg, F. (1973). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing Company.
- Humaira, L. (2012). *Pelatihan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan persepsi perilaku kepemimpinan atasan dan motivasi kerja bawahab (Studi pada Karyawan Cabang Y PT X)*. (Tesis, Universitas Indonesia).
- Karina, S. P. (2012). *Pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan perceived organizational support dan motivasi kerja karyawan*. (Tesis: Universitas Indonesia).
- Khoerunnisa, D. (2013). *Pengaruh pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja karyawan di PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung*. (Skripsi Sarjana: Universitas Pendidikan Indonesia)
- Kirkpatrick & Kirkpatrick. (2007). *Implementing the four levels: A practical guide for effective evaluation of training program*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management..* Jakarta : Salemba Empat,
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Ningsih, A.R. (2016). *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kota Madiun*. (Tesis: IIKIP PGRI MADIUN)
- Noe, R. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Primadini, I. (2012) *Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan tingkat kepuasan komunikasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada staf administrasi fakultas ilmu keperawatan universitas indonesia)*. (Tesis: Universitas Indonesia)
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Pearson.
- Robb & Myatt. (2004). *What really motivates people at work*. Vancouver: Kaizen Consulting.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior*. NJ: Pearson Education.
- Rizqiyah, I. A.,Rahardjo, K., & Utami., H. N. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Temprina Media Grafika Surabaya)*. (Tesis: Universitas Brawijaya)
- Saepulloh. (2004). *Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Perusahaan dengan Motivasi Kerja*
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi. (2005). *Psikologi eksperimen*. Jakarta: PT Indeks
- Shintia. N., & Rachmiyati. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pns pada poliktenik negeti banjarmasin*
- Siagian, S. P. (1999). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, T. A., Hubeis, V. S., & Pandjaitan, N. K. (2015). Pengaruh kepuasan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD BPR Bank Pasar Bogor. *Jurnal IPB*, 10(1).
- Witono, (2018), *Pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan, studi pada karyawan tetap PT Dua Kelinci*. (Skripsi Sarjana: Universitas Sanata Darma)