

PERAN KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA ANGGOTA PANGKALAN TNI ANGKATAN UDARA SOEWONDO MEDAN

Oleh :

Raja Maruli Tua ¹⁾,
Suwardi Lubis ²⁾,
dan Irene Silviani ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

rajamaruli2000@gmail.com ¹⁾,
suwardilubis@yahoo.com ²⁾,
dan irenesilviani@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

Interpersonal communication is sending messages from one person to another person with a direct reciprocal nature. Likewise with Soewondo Air Force Base, the role of leadership is crucial as an engine of organization through understanding the problems that occur.

This study aims at finding how the interpersonal communication role of the leadership of the Soewondo air Force base work unit towards its members, how the work motivation of members is and how the interpersonal communication role of the leadership influential in increasing the work motivation of members. The problem of several violations of the law was found so that it affects work motivation. Through the interpersonal communication approach, a leader can create an interest in himself of creating an atmosphere that can invite members to conduct interpersonal communication in the hope of providing solutions to the problems faced by their members so as to obtain maximum work result. In can be said that he role of interpersonal communication of leaders to members of the Suwondo Medan Lanud work unit in general is good, the motivation of Medan Suwondo Lanud members in general is good, interpersonal communication of leaders partially gives a significant influence on the work motivation of members of the Soewondo Lanud. From the observations in the preliminary part of this study it is also very suitable, namely the finding of several members who are experiencing legal problems that result in decreased work motivation and obstructed work done.

Keyword : Interpersonal Communication, Work Motivation, Violations

ABSTRAK

Komunikasi antarpribadi adalah pengiriman pesan dri seseorang terhadap orang lain dengan sifat timbal balik secara langsung. Demikian dengan Pangkalan TNI Angkatan Udara Soewondo Peran Pimpinan sangat menentukan sebagai motor penggerak organisasi melalui pemahaman persoalan yang terjadi. Permasalahan : Bagaimanakah peran komunikasi antarpribadi pimpinan satuan kerja pangkalan TNI AU Sowondo terhadap anggotanya. Bagaimanakah motivasi kerja anggota, Bagaimanakah peran komunikasi antarpribadi berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja anggota. Melalui objek yang diteliti, masih menemukan permasalahan beberapa pelanggaran hukum sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Melalui pendekatan komunikasi antarpribadi seseorang pimpinan dapat membuat ketertarikan dirinya atau menciptakan suasana yang dapat mengundang anggotanya untuk melakukan komunikasi antarpribadi dengan harapan dapat memberi solusi dari permasalahan yang dihadapi anggotanya sehingga memperoleh hasil kerja maksimal. Kesimpulan : Peran komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap anggota pada satuan kerja

Lanud Suwondo Medan secara umum adalah baik, Motivasi kerja anggota Lanud Suwondo Medan secara umum adalah baik, komunikasi antarpribadi pimpinan secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Lanud Soewondo. Dari pengamatan pada bagian pendahuluan penelitian ini juga sangat sesuai yaitu masih ditemukannya beberapa anggota yang mengalami permasalahan hukum yang berakibat pada turunnya motivasi kerja dan terhambatnya tugas-tugas yang dikerjakan.

Kata Kunci : Komunikasi antar pribadi salah satu solusi meningkatkan motivasi kerja.

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang dalam setiap interaksinya selalu melakukan komunikasi baik itu komunikasi verbal maupun nonverbal. Dalam menjalani setiap aktivitas kehidupannya setiap orang memiliki masing-masing persoalan yang berbeda dengan cara penanganan yang berbeda pula dan tidak setiap orang mampu menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapinya secara mandiri. Jika seseorang tidak mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapinya dan hal tersebut berlarut maka akan dapat berdampak terganggunya berbagai kegiatannya ke depan. dalam hal-hal yang bersifat persoalan sangat pribadi diperlukan suatu pola hubungan komunikasi khusus. Di antaranya adalah dengan menggunakan pola pendekatan komunikasi antarpribadi.

Komunikasi pada prinsipnya dipahami sebagai bentuk penyampaian informasi atau pesan serta pengertian antar seseorang terhadap orang lain. Komunikasi bersifat kesepemahaman makna guna diperoleh terjadi pertukaran pikiran atau pemahaman antara pemberi pesan dan penerima pesan, tujuan dari komunikasi tersebut adalah untuk tercapainya suatu pengertian antar dua belah pihak atau menyamakan makna dari sesuatu yang diutarakan oleh beberapa banyak persepsi yang kemudian diterima oleh komunikator (Wiryanto, 2014:145).

Komunikasi *interpersonal* adalah pengiriman suatu informasi atau pesan dari seseorang dan diterima dari seseorang terhadap orang lain dengan pola komunikasi 2 arah secara langsung. Sehingga komunikator langsung mengetahui respon komunikan pada saat situasi pembicaraan yang sama (Devito dalam Liliwari, 2017:27).

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal*) adalah proses saling berbagi informasi antara satu dengan yang lainnya yang langsung mendapat umpan baliknya baik melalui komunikasi secara langsung (tatap muka) maupun tidak langsung (melalui media alat komunikasi). Semakin bertambahnya pihak yang terlibat berkomunikasi maka akan bertambah pula pandangan orang dalam peristiwa interaksi komunikasi dengan demikian akan bertambahlah kompleks komunikasi tersebut. (Cangara, 2016:159).

Menurut Budyatna (2012:10) dalam hubungan komunikasi tersebut para pihak membuat perkiraan terhadap satu dengan yang lainnya atas dasar pemikiran dan data psikologis. Masing-masing mencoba mengerti bagaimana pihak lainnya bertindak sebagai individu, tidak seperti pada hubungan kultural dan sosiologis. Rentangan prilaku komunikasi yang dibolehkan menjadi sangat berbeda dibandingkan dengan rentangan prilaku komunikasi yang dibolehkan pada situasi non antarpribadi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi adalah suatu proses pengiriman informasi antara pengirim terhadap yang menerima baik dengan menggunakan media atau bertatap muka langsung. Dimana seorang dalam menyampaikan pesannya kepada penerima pesan terjadi komunikasi interaksi dua arah dan bersifat antarpribadi.

Melalui komunikasi antarpribadi juga ditemukan adanya suatu negoisasi guna mencapai kesepemahaman dan kesepakatan bersama dari berbagai pembahasan yang dilakukan. Menurut Irene (2020:192) negoisasi adalah proses pengkombinasian berbagai sudut pandang untuk menghasilkan kesepakatan bersama. Negoisasi harus dilakukan dengan dasar

pemikiran *win-win solution*. Dari hal tersebut maka diketahui pula manfaat dari komunikasi antarpribadi sangatlah penting sebagai salah satu bentuk pendekatan dalam memahami permasalahan yang dialami seseorang yang kemudian terjadi dialog komunikasi dua arah yang selanjutnya diperolehnya suatu kesepahaman sekaligus diperolehnya suatu bentuk-bentuk penyelesaian persoalan yang dihadapi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretik

Komunikasi Antarpribadi

1.1. Pengertian Komunikasi antarpribadi

Menurut Liliweri (2017:26) proses interaksi komunikasi 2 arah yang memberikan pengaruh timbal balik terhadap satu dengan yang lainnya. Karena interaksi antara pribadi tersebut mempengaruhi individu lain dalam berbagai cara tertentu. Interaksi komunikasi antar dua atau lebih orang yang saling bergantung satu sama lain, di mana komunikasi antarpribadi yang terjadi antara orang-orang yang saling terkait di antara mereka saling memberi dan menyempurnakan satu sama lain.

Menurut Miller dalam Budyatna (2014:2) komunikasi antarpribadi membedakan antara keduanya berdasarkan tingkat kajian yang dipakai dalam melakukan prediksi agar mengetahui komunikasi tersebut bersifat antara pribadi atau tidak, terdapat tiga tingkatan analisis dalam melakukan prediksi yaitu cultural, sosiologis dan psikologis.

1.2. Fungsi Komunikasi Antarpribadi

Menurut Budyatna (2014:27) Fungsi adalah sebagai tujuan di mana komunikasi digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kita dapat membedakan pengendalian lingkungan dalam dua tingkatan yaitu :

- a. Kesesuaian hasil perolehan dengan yang diharapkan disebut dengan istilah *compliance*.
- b. Adanya kompromi antara hasil yang diperoleh dengan keinginan semula terhadap pihak yang terkait, disebut dengan istilah penyelesaian konflik (Miller dalam Budyatna, 2014:29).

1.3. Dimensi/Indikator Komunikasi Antarpribadi

Menurut Devito dalam Liliweri (2017:79), ada 5 indikator komunikasi antarpribadi yakni keterbukaan, empati, perilaku mendukung, respon positif dan kesetaraan.

Komunikasi Organisasi

Menurut R. Wayne Pace dalam Popy Ruliana (2018:25) Unit Komunikasi organisasi adalah orang-orang dalam jabatan-jabatan (posisi-posisi) yang berada dalam organisasi tersebut. Menurut Popy (2018:32) tujuan komunikasi organisasi adalah untuk memudahkan, melaksanakan dan melancarkan jalannya organisasi.

Fungsi Komunikasi Organisasi

Menurut Popy (2018:34), ada dua fungsi komunikasi organisasi yaitu yang bersifat umum dan khusus. Dalam proses komunikasi organisasi menurut Irene (2020:104) ada beberapa komponen penting untuk dipertahankan.

Pengertian Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:92), motivasi berasal dari kata latin "*Movore*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut.

Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:92), tujuan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mendorong kerja dan semangat kerja karyawan;
- 2) Membangkitkan moral dan semangat kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan;

Teori-teori Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:92), teori motivasi dikelompokkan atas : Teori kepuasan (*content theory*) menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:03) teori ini melalui pendekatan dari berbagai faktor kebutuhan dan kekuasaan individu yang menimbulkan munculnya tingkat perilaku dengan cara tertentu.

Persepsi

Beberapa prinsip persepsi sebagaimana dikemukakan Mulyana (2014:89) adalah sebagai berikut :

1. Persepsi berdasarkan pengamatan yaitu melalui pengalaman dan pembelajaran masa lalu seseorang.

Persepsi bersifat selektif, yaitu setiap manusia sering mendapat rangsangan indrawi sekaligus, untuk itu perlu selektif dari rangsangan yang penting. Untuk atensi suatu rangsangan merupakan faktor utama menentukan selektifitas kita atas rangsangan tersebut.

Kerangka Berpikir

Setelah peneliti menjelaskan kerangka berpikir di atas maka secara garis besar peneliti menjelaskan secara teori

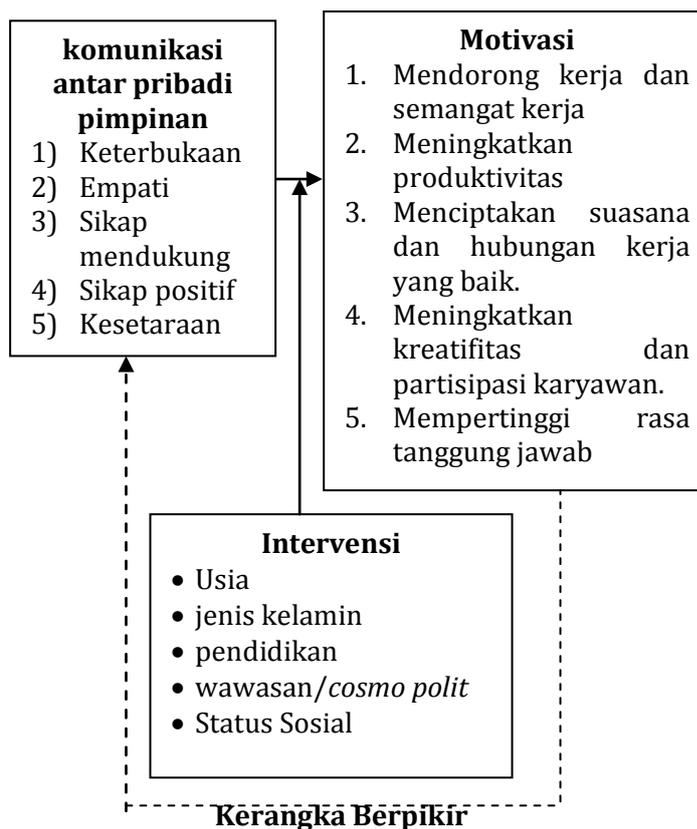
bagian objek independent yaitu menurut Buber dalam Liliweri (2018:41). Mendefinisikan komunikasi antarpribadi sebagai proses suatu pembangunan pemikiran terhadap pengetahuan pribadi antara satu dengan yang lainnya, dan menciptakan makna bersama antara lain :

1) Selektif, 2) Sistemik, 3) Unik, 4) Prosesual, 5) Transaksional.

Selanjutnya objek dependent yaitu menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:92), tujuan pemberian motivasi adalah :

- 1) Mendorong kerja dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas
- 3) Terciptanya suasana kerja yang kondusif.
- 4) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 5) Mempertinggi rasa tanggung jawab.

Variabel Independen Variabel Dependen



Hipotesis Penelitian

Ho : Hipotesis Nol (tidak ada penyebab)

Ha : Hipotesis Alternatif (Ada pengaruh, ada peranan)

Dari hasil penelitian ini maka akan diperolehnya suatu kesimpulan atau asumsi

sementara yang kemudian akan diuji kebenarannya, yaitu :

a. Semakin rendah tingkat peran komunikasi antarpribadi pimpinan maka semakin rendah pula tingkat motivasi kerja karyawan (Ho).

- b. Semakin tinggi tingkat petanan komunikasi antarpribadi pimpinan sehingga semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan (Ha).

3. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya berupa informasi atau penjelasan yang diuraikan dalam bentuk angka. Dari metode ini diketahui hubungan yang signifikan terhadap variabel yang diteliti.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:2) populasi adalah suatu wilayah jumlah objek secara luas generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Pangkalan TNI Angkatan Udara Soewondo Medan yang berjumlah 400 personil yang terdiri dari 5 satuan yakni dinas logistik, dinas personalia, rumah sakit, dinas operasi dan pengamanan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Dinas	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Dinas logistik	25	6.25
2.	Dinas Personalia	53	13.25
3.	Rumah sakit	108	27.00
4.	Dinas Operasi	151	37.75
5.	Pengamanan	63	15.75
	Jumlah	400	100.00

Sumber : Lnud Swo, 2020

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:56), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menetapkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Ketetapan akursi Slovin (0.1)

Sehingga jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{400}{400(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{400}{5} = 80$$

Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 80 orang.

Selanjutnya, pengambilan sampel pada tiap-tiap bagian dilakukan dengan metode *stratified proportional sampling* dengan alasan pengambilan sampel harus dilakukan dari semua bidang dalam hal ini jumlah populasi tiap bagian dibagi total keseluruhan jumlah populasi x total jumlah sampel.

Sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah populasi Proporsional (orang)	Jumlah sampel Proporsional (orang)	Persentase (%)
1	Dinas logistik	25	5	6.25
2	Dinas Personalia	53	11	13.75
3	Rumah sakit	108	22	27.50
4	Dinas operasi	151	30	37.50
5	Pengamanan	63	12	15.00
	Total	400	80	100.0

Sumber : Lanud Swo, 2020

D. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Yaitu bentuk instrument pengumpulan data berupa daftar pertanyaan tertulis terutama yang terkait dengan variabel penelitian.

2. Dokumentasi

Yakni untuk mengumpulkan data sekunder sebagai pendukung data primer yang diperoleh dari dokumen perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan data perusahaan lainnya.

3. Pengamatan (*observasi*)

Yakni pengamatan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan termasuk upaya perusahaan dalam meningkatkan loyalitas beli ulang.

E. Aspek Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Aspek Pengukuran

No	Opsi Jawaban	Favorable	Unfavorable
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang setuju	3	3
4	Tidak setuju	2	4
5	Sangat tidak setuju	1	5

F. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2014:57), validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan sebagai ukuran apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid (data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian) dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner).

Untuk melihat validitas maka nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan tabel r, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,36. Untuk itu nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan r_{tabel} (0,36), jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,361, maka butir dinyatakan valid, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,361), maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ (0,361) maka pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrument pengukur. Pengujian reabilitasnya digunakan uji *statistic Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2014:58). Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 21.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2014:60) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

G. Pengujian Hipotesis

1. Uji t secara Parsial

Dalam penelitian ini, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan uji-t secara parsial. Menurut Sugiyono (2016:83) analisis regresi sederhana digunakan, untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti 1 (satu) variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan ketentuan :

1. Jika nilai signifikan < 0,05 : maka hipotesis diterima. Ini beraryi bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan > 0,05 : maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas variabel independen mampu memperjelas variabilitas variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2014:61).

3. Persamaan Regresi

Persamaan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja

X = Komunikasi antarpribadi

b = Koefisien variabel

a = Konstanta

H. Etika Penelitian

Untuk menjaga kerahasiaan dan privasi responden, maka identitas responden hanya membubuhkan inisial nama. Hal ini perlu agar setiap responden memiliki keberanian dan kejujuran dalam memberi jawaban setiap pertanyaan penelitian.

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No.	U m u r	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	8	10.0
2.	25-35 tahun	34	42.5
3.	36-45 tahun	30	37.5
4.	45-55 tahun	8	10.0
Total		80	100.0

Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.1. memperlihatkan bahwa dari 80 responden penelitian, 8 orang (10.0%) berumur di bawah 25 tahun, 34 orang (42.5%) berumur antara 25-35 tahun, 30 orang (37.5%) berumur antara 36-45 tahun dan 8 orang (10.0%) berumur 45-55 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden

penelitian adalah berumur antara 25-35 tahun yakni sebanyak 34 orang (42.5%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	30	37.5
2.	Laki-laki	50	62.5
Total		80	100.0

Sumber : Hasil penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.2. memperlihatkan bahwa dari 80 responden penelitian, 30 orang (37.5%) adalah perempuan dan 50 orang (62.5%) adalah laki-laki. Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki (62.5%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan dalam penelitian ini dikategorikan kedalam 2 jenis yakni TNI dan PNS dengan distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	PNS	29	36.3
2.	TNI	51	63.8
Total		80	100

Sumber : Hasil penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa dari 80 responden penelitian, 29 orang (36.3%) bekerja sebagai PNS dan 51 orang (63.8%) bekerja sebagai TNI. Dengan demikian, mayoritas responden bekerja sebagai TNI yakni sebanyak 51 orang (63.8%). Berikut ini adalah grafik lingkaran Komposisi responden berdasarkan pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Dinas

Lama dinas dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam 3 kategori yakni <

10 tahun, 10-20 tahun dan > 20 tahun dengan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Dinas

No.	Lama Dinas	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<10 tahun	29	36.3
2.	10-20 tahun	39	48.8
3.	> 20 tahun	12	15.0
Total		80	100.0

Sumber : Hasil penelitian 2020 (data diolah)

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa dari 80 responden penelitian, 29 orang (36.3%) dengan lama dinas kurang dari 10 tahun, 39 orang (48.8%) dengan lama dinas 10-20 tahun dan 12 orang (15.0%) dengan lama kerja lebih dari 20 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden penelitian adalah dengan lama dinas antara 10-20 tahun yakni sebesar 39 orang (48.8%).

PEMBAHASAN

1. Pada umumnya responden menyatakan komunikasi antarpribadi pimpinan pada Lanud Soewondo Medan adalah baik yakni sebanyak 42 orang (52.5%).
2. Pada umumnya responden menyatakan motivasi kerja anggota pada Lanud Soewondo Medan adalah baik yakni sebanyak 34 orang (42.5%).
3. Komunikasi antarpribadi secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini diindikasikan oleh nilai $t_{hitung} \times (11.329) > t_{tabel} (1.98)$ dan $p\text{-value} (0,000) < 0,05$.

Untuk terlaksananya komunikasi antarpribadi pimpinan dan anggota maka diperlukannya pula suatu komunikasi yang efektif dengan unsure-unsurnya sebagai berikut :

1. *Openess*. Sikap ini mendorong timbulnya menghargai dan saling mengembangkan hubungan antarpribadi.
2. Empati. Mampu mengetahui apa yang sedang dialami orang lain.
3. Perilaku positif. Dalam bentuk sikap dan perilaku masing-masing harus memiliki perasaan dan pikiran positif bukan prasangka atau curiga.
4. Sikap mendukung. Adanya sikap mendukung yaitu suatu komitmen untuk mendukung pelaksanaan tugas.

5. Kesetaraan. Adanya kesamaan pandangan dalam menyikapi atau merespon setiap situasi yang dialami anggota.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang Peran Komunikasi antarpribadi Pimpinan terhadap motivasi kerja anggota jajaran Lanud Soewondo Medan dapat disimpulkan bahwa :

1. Peran komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap anggota pada satuan kerja Lanud Soewondo Medan secara umum adalah baik.
2. Motivasi kerja anggota Lanud Soewondo Medan secara umum adalah baik.
3. Komunikasi antarpribadi pimpinan secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja anggota Lanud Soewondo.

Dari hasil analisa data tersebut diatas sebagaimana diketahui secara umum semua masih dalam kategori baik atau normal meskipun masih terdapat beberapa persen hasil yang kurang baik atau tidak baik dan hal ini dapat disimpulkan pula dikaitkan dari hasil pengamatan peneliti sebelumnya pada bagian pendahuluan penelitian ini sangat sesuai yaitu masih ditemukannya beberapa anggota yang mengalami permasalahan-permasalahan hukum dan sanksi-sanksi hukum akibat permasalahan yang dihadapi yang juga dapat mengganggu tingkat kinerjanya dan bahkan kondisi kehidupan sosial dan keluarganya.

Maka dalam hal ini mengingat salah satu motto konsep kerja dan kesiapan pelaksanaan tugas personil Pangkatan TNI AU Soewondo Medan harus selalu siap siaga dua ratus persen, dalam arti seorang personil harus selalu dituntut siap dan mampu dalam melaksanakan segala tugasnya secara maksimal setiap saat baik dalam kondisi apapun. Sehingga peran seorang pimpinan juga sangat penting dan dituntut harus selalu siap dan tanggap serta peduli terhadap segala situasi maupun kondisi lingkungan kerja dan kondisi kepribadian seluruh anggotanya untuk tetap dapat terjaga dengan baik dan motivasi kerja seluruh anggota akan semakin lebih baik lagi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Budyatna, M & Leila M. 2014. Teori Komunikasi Antarpribadi. Jakarta : Kencana Prenada media Group.
- Cangara, Hafied. 2016. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : PT Rajagrafindo.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irene, Silviani. 2020. Public Relations Sebagai Solusi Komunikasi Krisis. PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Irene, Silviani. 2020. Komunikasi Organisasi. PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Liliweri, Alo. 2018. Sosiologi dan komunikasi Organisasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mar'at. 2014. Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Dedi. 2014. Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2018. Komunikasi Organisasi, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ruliana, Poppy. 2018. Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sobur, 2003. Semiotika Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmo, Momon. 2014. Sosiologi Komunikasi. Jakarta : PT Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sumadi, 2012. Psikologi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wiryanto, 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. PT. Grasindo. Jakarta.