

**Efektifitas Komunikasi Program “Jaman Now” PT. PLN Persero UIP Nusra  
Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

**The Effectiveness Of The Communication Program "Jaman Now" PT. PLN  
Persero UIP Nusra Towards Employee Work Motivation**

**Omy Seftyan Indo<sup>1</sup>, Shinta Desiyana Fajarica<sup>2</sup>, Tenri Waru<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Mataram, NTB, Mataram

**ABSTRAK**

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dimiliki oleh seorang individu dalam dirinya untuk mencapai sebuah hasil tertentu yang diinginkan, sehingga individu tersebut akan menjadi lebih giat dan rajin dalam menemukan banyak cara menuju produktifitas yang paling maksimal. Motivasi saat ini merupakan salah satu faktor yang sangat diperhatikan dalam sebuah organisasi perusahaan agar para karyawan di dalamnya Mengetahui bagaimana pentingnya motivasi kerja karyawan, PT. PLN Persero UIP Nusra membentuk sebuah program yakni “Jaman Now” yang diharapkan mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawannya agar lebih baik. “Jaman Now” sendiri adalah sebuah program yang dimana seluruh karyawan akan dikumpulkan bersama dengan tujuan bisa mengkomunikasikan kendala atau keluhan apa saja yang ditemukan selama melakukan pekerjaan hingga ada sebuah *reward* di dalam program ini kepada karyawannya. Menggunakan metode Kuantitatif Komparatif Deskriptif, penelitian ini menemukan hasil bahwa Program jaman now mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

**Kata Kunci: Motivasi, Efektif, Organisasi**

**ABSTRACT**

*Motivation is a drive that is owned by an individual himself to achieve a certain desired result so that the individual will become more active and diligent in finding many ways to maximize productivity. Motivation is currently one of the factors that are highly considered in a company organization so that the employees are in it. Knowing how important employee motivation is, PT. PLN Persero UIP Nusra formed a program, namely "Jaman Now" which is expected to be able to influence the work motivation of its employees to be better. "Jaman Now" itself is a program where all employees will be gathered together to able to communicate any obstacles or complaints found during work until there is a reward in this program for employee. Using the Descriptive Comparative Quantitative method, this study found that today's programs affect the work motivation of its employees.*

*Keyword: Motivation, Efectiv, organization.*

## PENDAHULUAN

Motivasi pada saat ini adalah kata yang sering digunakan dalam menguatkan kinerja dari masing-masing pribadi manusia. Pada saat ini kata motivasi sering disambungkan dengan tingkat produktifitas manusia dalam mengerjakan sesuatu yang sedang dikerjakan baik itu dalam hal pekerjaan, pendidikan, dan lain-lain. Banyak pula dalam buku-buku saat ini yang membahas tentang bagaimana cara menaikkan motivasi khususnya motivasi dalam bisnis dan pekerjaan seperti *The 360-Degree Leader* oleh John C. Maxwell yang membahas bagaimana seorang leader mampu menunjang motivasi dari karyawannya atau *The Power of Positive Thinking* oleh Norman Vincent yang dimana membahas bagaimana pikiran positif mampu memberikan kekuatan bagi manusia khususnya dalam meningkatkan motivasi hidup.

Perusahaan pada masa kini dituntut perlu memberikan stimulus-stimulus agar pegawai di dalamnya memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membuahkan hasil yang baik bagi perusahaan. Ada berbagai macam cara yang dilakukan oleh perusahaan saat ini dalam meningkatkan motivasi karyawannya salah satunya memberikan kelas motivasi bagi pegawai baru, memberikan jaminan kepada pegawai mengenai keberlangsungan pekerjaan mereka, mengadakan acara dalam kurun waktu tertentu dan berlangsung terus menerus sehingga pegawai tidak merasa bosan atau tertekan pada pekerjaannya.

Di masa pandemi pada tahun 2020, ada banyak dampak negatif bermunculan yang pastinya membuat berkurangnya motivasi pegawai dalam suatu perusahaan atau bahkan menghilangnya motivasi tersebut. Maka dari itu, PT. PLN Persero UIP Nusra sudah mengantisipasi keadaan tersebut dengan mengadakan kegiatan rutin setiap bulannya demi meningkatkan motivasi kerja para pegawainya. Salah satunya yang diadakan oleh PT. PLN Persero UIP Nusra adalah sarapan jumat, yang dimana dari UIP Nusra memberikan sarapan gratis kepada seluruh pegawai dan setiap pegawai akan sarapan bersama. Tujuannya diadakan hal ini demi meningkatkan kualitas dan juga keakraban masing-masing Pegawai PT. PLN Persero UIP Nusra.

PT. PLN Persero UIP Nusra juga telah mengadakan kegiatan rutin bulanan yang bernama Jaman Now. Jaman Now sendiri merupakan singkatan dari Jumpa Manajemen Open and Warm yang acaranya terdiri dari, *Senior Leader Become Keynote Speaker of Knowledge Sharing, Routine Thematic "Coffee Morning", Meet & Greet Senior Leader with Employ in Remote Area Project, Story Telling From Senior Leader, Aspiration Board, dan Reward for Interactive Audience*. Singkatnya, di dalam program ini seluruh pegawai akan berkumpul untuk membahas tentang progres pekerjaan, hambatan pekerjaan bahkan membahas tentang keluhan kesah dari masing-masing karyawan yang ada.

Dari informasi yang telah didapatkan dari salah satu pegawai PT. PLN Persero UIP Nusra, sebelum diadakannya Jaman Now, PT. PLN Persero UIP Nusra mengadakan pertemuan di masing-masing bidang. Pertemuan diadakan dengan

membahas Visi & Misi dari PLN. Namun, seiring dengan pergantian generasi, generasi yang sudah tua mengusulkan sebuah program yang dimana bisa mengikuti arus perkembangan pegawai Generasi Muda atau *Millenials*. Perkembangan yang dimaksudkan disini adalah perbedaan cara berkomunikasi dengan pegawai yang termasuk *Millenials*.

Tujuan dari program Jaman Now tidak lain dan tidak bukan tentunya untuk melancarkan komunikasi antara Generasi Muda dengan Generasi lebih Tua, hal ini dilakukan agar adanya komunikasi dua arah, mengetahui permasalahan apa saja yang dialami oleh masing-masing pegawai PT. PLN Persero UIP Nusra. Selain itu melihat bagaimana perkembangan dari program kerja yang dilaksanakan masing-masing bidang, apakah sudah mencapai target yang ditargetkan, apakah ada hambatan selama pelaksanaannya, apa saja hal yang harus dikembangkan, meningkatkan *engagement* karyawan terhadap perusahaan dan lain-lain.

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti akhirnya memutuskan untuk meneliti hal tersebut untuk mengetahui apakah program Jaman Now ini sendiri berperan aktif dalam meningkatkan motivasi atau semangat kerja dari setiap karyawan yang ada di PT. PLN Persero UIP Nusra atau tidak membantu sama sekali peningkatan motivasi kerja Pegawai UIP Nusra.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Komunikasi**

Komunikasi merupakan aspek terpenting bagi manusia sebagai makhluk sosial untuk dapat berinteraksi satu sama lain baik secara verbal ataupun non-verbal. Tujuan komunikasi yang sering dijumpai adalah penyampaian pesan dari satu orang ke orang lainnya, kelompok atau massa. Menurut Morissan (2014:1) komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik sudah dikenal ataupun tidak sama sekali.

### **2. Komunikasi Organisasi**

Dalam dunia Organisasi, komunikasi merupakan hal yang sangat vital dalam membentuk suasana organisasi yang baik dan harmonis hingga adanya kesalahan berkomunikasi dalam sebuah organisasi akan membuat adanya *miss communication* yang berujung terhambatnya pekerjaan dalam organisasi bahkan perkelahian antar anggotanya. Silviani (2020:97), mengatakan seperti pentingnya komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, dalam dunia organisasi dan perusahaan juga komunikasi adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Baik atau tidaknya komunikasi di suatu perusahaan dapat menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut.

Muhammad dalam Ardial (2018:13), mengatakan bahwa meskipun bermacam-macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi ini, ada beberapa hal yang umum yang dapat disimpulkan:

1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem yang terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal.
2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media.
3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan atau *skill*.

### **3. Komunikasi Efektif**

Efektifitas tentunya akan dicapai bila seseorang melakukannya dengan cara yang efisien. Menurut Miller dalam Tangkilisan (2005:138) menjelaskan bahwa Efektifitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektifitas harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan eferktivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan.

Stewart dan Sylvia (2008:23) mengatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang ada pengertian, dapat menimbulkan adanya rasa senang, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik, dan pada akhirnya menimbulkan suatu tindakan, antara lain:

1. Pemahaman  
Arti pokok pemahaman adalah penerimaan yang cermat atas kandungan rangsangan seperti yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Komunikator dikatakan efektif jika pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan cermat. Dalam komunikasi organisasional, salah satu hasil terpenting yang diharapkan adalah pemahaman pesan secara cermat.
2. Kesenangan  
Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan kita terhadap orang yang berinteraksi dengan kita.
3. Pengaruh pada sikap  
Proses merubah dan merumuskan kembali sikap, atau pengaruh sikap berlangsung terus menerus seumur hidup. Dalam menentukan tingkat keberhasilan berkomunikasi ditandai dengan adanya perubahan sikap dari komunikan yang kita ajak berkomunikasi.
4. Hubungan makin baik  
Keefektifan komunikasi secara keseluruhan memerlukan suasana psikologis yang positif dan penuh kepercayaan, maka jika hubungan manusia dibayang-bayangi oleh ketidakpercayaan, maka pesan yang disampaikan oleh komunikator yang kompetenpun bisa berubah.

#### 4. Motivasi Kerja

Grey dalam Ardial (2018:17) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiesme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu”. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi bagaimana tingkat gairah bekerja, loyalitas, disiplin kerja dan produktifitas kerja pegawai.

Menurut teori komunikasi yang disebutkan oleh Herzberg dalam Bambang (2020:2) faktor-faktor motivasi meliputi; prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

1. Prestasi (*achievement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan (*Need*) dapat mendorongnya sampai sasaran.
2. Pengakuan (*recoqnition*) adalah kebutuhan untuk memperoleh pengakuan dari pemimpin atas hasil kerja yang telah dicapai.
3. Tanggung jawab (*responsibility*) adalah kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab di bidang pekerjaan yang ditangani.
4. Kemajuan (*advancement*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier atau jabatan.
5. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
6. Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) adalah kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier.

#### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif Komparatif Deskriptif. Menurut Winarmi (2018:25) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada Filsafat Positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Lokasi dari penelitian ini adalah PT. PLN Persero UIP Nusra yang berada di jalan Yos Sudarso No. 2A, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Sedangkan untuk waktu penelitian dimulai dari Juni hingga Juli 2023.

Menurut Fraenkel dan Wallen dalam Winarmi (2018:39) “populasi adalah kelompok yang menarik peneliti, dimana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai objek untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Populasi juga didefinisikan sebagai suatu himpunan yang terdiri dari orang, hewan, tumbuh-tumbuhan, dan benda-benda yang memiliki kesamaan sifat”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. PLN Persero UIP Nusra sejumlah 168 karyawan.

Dikarnakan besarnya jumlah populasi dalam penelitian ini, peneliti menentukan jumlah besaran responden atau sampel dengan menggunakan Rumus Slovin seperti dibawah ini,

$$S = \frac{n}{1+n,e^2} = \frac{168}{1+(169.(10\%)^2)} = \frac{168}{1+1.69} = \frac{168}{2,69} = 62,453$$

Dari perhitungan Rumus Slovin tersebut, maka dapat dipastikan bahwa besaran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden yang dimana angka tersebut merupakan pembulatan dari 62,453. Selain ini, penelitian ini menggunakan derajat ketelitian atau nilai kritis sejumlah 10 %.

Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel Bebas dan Terikat. Variabel Bebas (X) adalah komunikasi Efektif Program Jaman Now dengan Variabel Terikat (Y) adalah Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Persero UIP Nusra. Adapula instrument dalam penelitian ini yang dijabarkan seperti dibawah ini:

Tabel Instrumen Variable Komunikasi Efektif (X)

No	Dimensi	Indikator
1	Pemahaman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencukupi kebutuhan akan informasi-informasi pekerjaan</li> <li>2. Memberikan pemahaman akan ilmu baru</li> <li>3. Penyampaian informasi secara singkat padat dan jelas</li> </ol>
2	Kesenangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan komunikasi yang membuat kerja sama lebih mudah</li> <li>2. Adanya komunikasi akan citra yang baik satu sama lain</li> </ol>
3	Pengaruh pada Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi yang mampu mengubah sikap seseorang</li> </ol>
4	Hubungan semakin Baik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya komunikasi sebagai pemecah masalah antar individu atau kelompok</li> <li>2. Komunikasi yang membuat ikatan satu sama lain menjadi lebih baik.</li> </ol>

Tabel diatas ini merupakan tabel instrumen penelitian untuk variabel X (Komunikasi Efektif) dalam penelitian ini. Selanjutnya dibawah ini merupakan tabel instrument penelitian untuk variabel Y (Motivasi Kerja) sebagai berikut:

Tabel Instrumen Variable Motivasi Kerja (Y)

No	Dimensi	Indikator
1	Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsistensi dalam melaukan pekerjaan hingga menemukan hasil terbaik</li> <li>2. penghasilan disesuaikan dengan pencapaian dalam pekerjaan</li> </ol>
2	Pengakuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengkomunikasikan setiap keluh kesah yang ada</li> <li>2. Penghargaan atas apa yang dikerjakan</li> </ol>

3	Tanggung Jawab	1. Pemberian tanggung jawab yang lebih 2. Pemberian wewenang atas pekerjaan yang dilaksanakan
4	Kemajuan	1. Adanya kemajuan pada karir 2. Adanya Komunikasi atas ilmu baru bagi pengembangan diri
5	Pekerjaan itu sendiri	1. Penyelesaian akan hambatan dan tekanan pekerjaan.
6	Kemungkinan untuk berkembang	1. Rasa percaya diri atas pengembang diri baik dalam organisasi atau luar organisasi

Penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari pilihan:

Tabel Pilihan Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban Keusioner	Poin
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup	3
Kurang Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas instrumen pada sampel yang telah ditentukan yaitu Pegawai PT. PLN Persero UIP Nusra. Uji validitas akan dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner sejumlah dengan sampel yang telah ditentukan dari populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2020:184), untuk mengukur sebuah Efektifitas pelaksanaan program, maka pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan isi atau rancangan yang telah ditetapkan.

Uji validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* yang dimaksudkan rumus tersebut adalah:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$  = Jumlah nilai y Kemudian dikuadratkan

Selanjutnya pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Alasan dilakukannya Pengujian

realibilitas Instrumen pada penelitian ini tentunya untuk mengetahui apakah data yang sudah diolah oleh peneliti Realibel atau tidak.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  = Varians total

Jika variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) > (60%) atau (0,60) maka variabel dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) < (60%) atau (0,60) maka variabel dinyatakan tidak reliabel. Widiasworo (2019:174).

Dalam menentukan kategori jawaban dari masing-masing responden yang akan dikelaskan dalam golongan tinggi, sedang dan rendah, maka akan ditentukan kelas intervalnya dengan cara:

$$RANGE = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kelas}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Tabel Hasil Perhitungan Range Berdasarkan Kategori

No	Rentang	Kategori
1	3,67 – 5,00	Tinggi
2	2,34 – 3,66	Sedang
3	1,33 – 2,33	Rendah

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dari PT. PLN Persero UIP Nusra. Jumlah dari responden penelitian ini telah ditentukan menggunakan Rumus *Slovin* agar mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Jumlah yang telah didapatkan yakni 62 responden dari 168 pegawai. Adapula gambaran umum dari responden seperti jenis kelamin, pendidikan terakhir dan divisi dalam instansi.

Dari hasil kuesioner yang telah disebarakan ke PT. PLN Persero UIP Nusra, dibawah ini merupakan penjabaran dari gambaran umum responden:

Jenis kelamin merupakan bawaan genetika yang dapat mempengaruhi perasaan dalam diri individu dalam merespon berbagai hal. Maka dari itu, dari kuesioner yang sudah disebarakan, peneliti mengelompokan responden dalam jenis kelaminnya sebagai berikut:



Tabel Hasil Data jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi responden	Presentase
LAKI-LAKI	55	88,709 %
PEREMPUAN	7	11,29 %

Sumber: Data Primer 2023

Pendidikan terakhir salah satu faktor penentu sebuah perusahaan akan memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan dan menjadi salah satu penunjang kenaikan jabatan dalam perusahaan. Oleh karena itu, pendidikan terakhir menjadi salah satu dari gambaran umum yang harus diketahui. Dari kuesioner yang sudah disebar, berikut pengelompokannya:

Tabel Hasil Data Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah responden	Presentase
D3	22	35,483 %
S1 –S3	40	64,516 %

Sumber: Data Primer 2023

Divisi dalam Instansi akan menjadi salah satu faktor yang penting dalam motivasi kerja yang dialami oleh seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tidak dapat diimplementasikan dalam divisinya, maka hal tersebut akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Sehingga, penting untuk mengetahui dari divisi mana saja responden berasal. Dari kuesioner yang sudah disebar, berikut pengelompokannya:

Tabel Hasil Data Divisi dalam Instansi Responden

Divisi dalam instansi	Jumlah responden	Presentase
Perencanaan	13	20,967 %
Pekom	16	25,806 %
K3	8	12,903 %
KAU	6	9,677 %
Pengadaan	6	9,677 %
Opkon	13	20,967 %

Sumber: Data Primer 2022

Setelah seluruh data yang dibutuhkan oleh peneliti sudah terkumpul. Maka peneliti melakukan uji validitas yang dimanas hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,2461. Sehingga sesuai dengan tabel dibawah ini dapat dikatakan bahwa semua indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini Valid

No	Variabel	Korelasi	R-Tabel	Keterangan
	Komunikasi Efektif			
1	1	0,686	0,2461	Valid
2	2	0,733		Valid
3	3	0,728		Valid
4	4	0,744		Valid
5	5	0,764		Valid
6	6	0,671		Valid
7	7	0,787		Valid
8	8	0,772		Valid
9	9	0,808		Valid
10	10	0,727		Valid
11	11	0,738		Valid
	Motivasi Kerja			
1	1	0,834	0,2461	Valid
2	2	0,769		Valid
3	3	0,705		Valid
4	4	0,839		Valid
5	5	0,770		Valid
6	6	0,819		Valid
7	7	0,746		Valid
8	8	0,835		Valid
9	9	0,849		Valid
10	10	0,799		Valid
11	11	0,829		Valid
12	12	0,872		Valid

Setelah dilakukannya uji validitas, maka selanjutnya peneliti melakukan Uji Realibilitas. Uji realibilitas akan dilakukan dengan hasil Perhitungan dari nilai *Cronbach Alpha*, yang dimana apabila Variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* > (60%) atau (0,60) maka akan dinyatakan Reliabel dan juga sebaliknya, jika nilai dari *Cronbach Alpha* < (60%) atau (0,60) maka akan dinyatakan tidal reliabel.

Tabel Hasil Uji Realibilitas

VARIABEL	ALPHA	KETERANGAN
Komunikasi Efektif	0,930	Reliabel
Motivasi Kerja	0,975	Reliabel

Dapat dilihat dari Uji Realibilitas yang terdapat dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa dua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga masing-masing variabel dinyatakan Realibel.

## 1. Penerapan Komunikasi Efektif dalam Program “Jaman Now”

no	Pertanyaan	Skor					Prese ntase
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Apakah kebutuhan informasi yang anda butuhkan tercukupi dengan adanya program jaman now?	0 0%	4 6,451 %	5 8,064 %	36 58,064 %	17 27,419 %	62 100%
2	Apakah kebutuhan pengetahuan akan ilmu baru dalam pekerjaan bisa didapatkan melalui program jaman now?	0 0%	3 4,838 %	14 22,58 %	31 50 %	14 22,58 %	62 100%
3	Apakah penyampaian informasi dalam program jaman now dijelaskan secara singkat jelas dan padat?	0 0%	1 1,613 %	7 11,29 %	37 59,677 %	17 27,419 %	62 100%
4	Apakah setiap diadakannya jaman now mampu menunjang kebutuhan akan informasi dan ilmu bagi pegawai?	0 0%	3 4,839 %	7 11,29% %	40 64,516 %	12 19,355 %	62 100%
5	Apakah dengan adanya jaman now mampu membuat kerja sama team lebih baik?	0 0%	1 1,613 %	6 9,677% %	39 62,903 %	16 25,806 %	62 100%
6	Apakah dengan adanya jaman now mampu menciptakan citra yang baik antar divisi dalam perusahaan?	0 0%	1 1,613 %	6 9,677% %	39 62,903 %	16 25,806 %	62 100%
7	Apakah dengan adanya program jaman now mampu mengubah sikap dalam perilaku bekerja karyawan?	0 0%	4 6,452 %	11 17,742 %	34 54,839 %	13 20,968 %	62 100%

8	Apakah dengan adanya jaman now anda dapat menjadi lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan?	0 0%	2 3,226 %	15 24,194 %	35 56,452 %	10 16,129 %	62 100%
9	Apakah jaman now mampu menjadi problem solving permasalahan yang dialami baik oleh individu atau kelompok?	1 1,61 3%	2 3,226 %	15 24,194 %	29 46,774 %	15 24,194 %	62 100%
10	Apakah jaman now menjadikan hubungan antar individu atau antar kelompok menjadi lebih baik?	0 0%	1 1,613 %	6 9,677%	35 56,452 %	20 32,258 %	62 100%
11	Apakah dengan adanya jaman now ikatan anda dengan pegawai lainnya menjadi lebih baik walau diluar perusahaan?	1 1,61 3%	2 3,226 %	5 8,065%	35 56,452 %	19 30,645 %	62 100%

Tabel Hasil Perhitungan Range Berdasarkan Kategori pada Variabel X

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Tinggi	3,67 – 5,00	49	79,032%
Sedang	2,34 – 3,66	12	19,355%
Rendah	1,01 – 2,33	1	1,613%
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa pertanyaan pada variabel komunikasi efektif (X) menunjukkan hasil dari efektifitas komunikasi dari program “Jaman Now” PT. PLN Persero UIP Nusra masuk didalam kategori “**Tinggi**” dengan frekuensi sebesar 49 dan presentase 79,032%. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi efektif yang diterapkan dalam program “Jaman Now” yang dirasakan oleh pegawai dari PT PLN Persero UIP Nusra sudah sangat baik.

Dalam Variabel X yakni komunikasi efektif, terdapat beberapa dimensi di dalamnya. Salah satunya yakni dimensi Pemahaman yang diterapkan oleh Program “Jaman Now” oleh PT PLN Persero UIP Nusra dengan tingginya jawaban “Setuju” oleh responden terhadap pertanyaan “Apakah kebutuhan informasi yang anda butuhkan tercukupi dengan adanya

program jaman now?” sebanyak 36 responden. Lalu pada pertanyaan “Apakah kebutuhan pengetahuan akan ilmu baru dalam pekerjaan bisa didapatkan melalui program jaman now?” mendapatkan jawaban “Setuju” paling banyak dengan jumlah 31 responden dan pertanyaan “Apakah penyampaian informasi dalam program jaman now dijelaskan secara singkat jelas dan padat?” mendapatkan jawaban paling banyak yaitu “Setuju” dengan jumlah 37 Responden. Dengan tingginya jawaban setuju, maka ini dapat menunjukkan bahwa pegawai PT. PLN Persero UIP Nusra merasakan adanya pemberian Pemahaman yang baik di setiap informasi yang disampaikan oleh perusahaan.

Adapula dimensi lainnya yakni, dimensi timbulnya rasa senang. Dengan adanya komunikasi efektif yang diterapkan oleh Program “Jaman Now” dibuktikan dengan banyaknya jawaban “Setuju” pada pertanyaan “Apakah setiap diadakannya jaman now mampu menunjang kebutuhan akan informasi dan ilmu bagi pegawai?”, “Apakah dengan adanya jaman now mampu membuat kerja sama team lebih baik?”, dan “Apakah dengan adanya jaman now mampu menciptakan citra yang baik antar divisi dalam perusahaan?” dengan responden masing-masing sebanyak 40 responden dan 39 responden utk pertanyaan kelima dan keenam. Adanya rasa senang inilah yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja dari Karyawan PT. PLN Persero UIP Nusra.

Dalam hal mempengaruhi sikap dan meningkatkan hubungan sosial yang baik yang merupakan dimensi ketiga dan keempat dalam variabel X. Peneliti menemukan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh yang cukup besar dalam efektifitas komunikasi karna dapat mengubah perilaku pegawai dalam produktifitas bekerjanya dan mengubah sikap dalam bekerja pegawai. Selain itu juga meningkatkan hubungan yang baik antar individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Dalam penerapannya, Program “Jaman Now” kan mendengarkan masing-masing keluhan dari tiap individu dalam divisinya dan memecahkan secara bersama-sama.

Menurut menurut Stewart dan Sylvia yang dimana komunikasi efektif adalah komunikasi yang terdapat adanya Pemahaman, dapat menimbulkan adanya rasa senang, mempengaruhi sikap, meningkatkan hubungan sosial yang baik. Lalu, berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa, Komunikasi Efektif yang diterapkan dalam Program “Jaman Now” oleh Perusahaan terbukti mampu meningkatkan rasa senang, hubungan sosial dan juga mempengaruhi sikap dari pegawainya.

## 2. Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Persero UIPNusra melalui Program “Jaman Now”

no	Pernyataan	Skor					Present ase
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
1	Program Jaman Now membuat saya merasakan diri saya lebih konsisten dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	0 0%	2 3,226 %	16 25,806 %	29 46,774 %	15 24,19 4%	62 100%
2	Penghargaan dalam Jaman Now, membuat saya dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	0 0%	3 4,839 %	13 20,968 %	32 51,613 %	14 22,58 1%	62 100%
3	Program jaman now membuat saya merasakan bahwa setiap keluh kesah yang saya sampaikan didengar oleh atasan	0 0%	4 6,452 %	10 16,129 %	38 61,29% %	10 16,12 9%	62 100%
4	Program Jaman Now membuat saya merasa lebih dihargai atas pekerjaan yang telah saya lakukan	1 1,613 %	2 3,226 %	12 19,355 %	36 58,065 %	11 17,74 2%	62 100%
5	Program jaman now membuat saya merasa tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan seimbang dengan pemuasan kebutuhan yang saya inginkan	0 0%	3 4,839 %	15 24,194 %	35 56,452 %	9 14,51 6%	62 100%
6	Program jaman now membuat wewenang yang diberikan kepada saya memberikan saya motivasi yang lebih baik dalam bekerja	1 1,613 %	0 0%	9 14,516 %	38 61,290 %	14 22,58 1%	62 100%
7	Program jaman now membuat saya merasa bahwa jenjang karir saya dalam perusahaan dapat lebih baik lagi	1 1,613 %	3 4,839 %	19 30,645 %	27 43,548 %	12 19,35 5%	62 100%
8	Program jaman now membuat saya merasa bahwa kebutuhan saya akan ilmu pengetahuan dan pengembangan diri dapat lebih baik lagi	1 1,613 %	1 1,613 %	13 20,968 %	33 53,226 %	14 22,58 1%	62 100%

9	Program jaman now membuat saya merasa bahwa hambatan dalam bekerja dapat diselesaikan secara bersama-sama	1 1,613 %	1 1,613 %	10 16,129 %	36 58,065 %	14 22,58 1%	62 100%
10	Program jaman now membuat saya merasa bahwa tekanan dalam pekerjaan bukanlah ditanggung oleh individu saja, namun kelompok	0 0%	2 3,226 %	7 11,29%	38 61,29%	15 24,19 4%	62 100%
11	Program jaman now membuat saya merasa bisa lebih berkembang lagi di dunia kerja baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan	0 0%	2 3,226 %	13 20,968 %	32 51,613 %	15 24,19 4%	62 100%
12	Program jaman now membuat saya merasa bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan pengalaman yang bagus untuk saya kedepannya	1 1,613 %	1 1,613 %	6 9,677%	36 58,065 %	18 29,03 2%	62 100%

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Range Berdasarkan Kategori pada Variabel Y.

Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
Tinggi	3,67 – 5,00	46	74,194%
Sedang	2,34 – 3,66	15	24,194%
Rendah	1,01 – 2,33	1	1,613%
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa pada pernyataan motivasi kerja (Y) menunjukkan performa dari motivasi kerja pegawai dari program “Jaman Now” masuk didalam kategori “**Tinggi**” dengan jumlah frekuensi Sebesar 46 dan presentase 74,194% dan dilanjutkan dengan Kategori “**Sedang**” dengan jumlah frekuensi 15 dan presentase 24,194%.

Setelah penerapan Komunikasi Efektif diterapkan oleh program “Jaman Now”, hal ini diharapkan mampu untuk mendongkrak motivasi kerja dari para karyawannya. Dalam hal ini, menurut Grey dalam Ardial (2018:17) mengatakan bahwa motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Herzbeg dalam Bambang (2020:2) juga mengatakan ada beberapa faktor yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja yaitu; prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Pada dimensi prestasi memiliki beberapa pernyataan yang sudah disebarkan kepada para responden yakni “Program Jaman Now membuat saya lebih merasakan diri saya lebih konsisten dalam melakukan pekerjaan yang diberikan” dengan jawaban paling tinggi yakni “Setuju” dengan jumlah 29 responden dan pernyataan kedua yakni “Penghargaan dalam Program Jaman Now bagi pegawai, membuat saya merasa dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya” yang juga memiliki jawaban paling tinggi yaitu “Setuju” dengan jumlah 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari responden yang merasa bahwa program “Jaman Now” mampu dalam mendorong prestasi bekerjanya.

Lalu, pada dimensi pengakuan yang disampaikan kepada responden dengan beberapa pernyataan yakni “Program jaman now membuat saya merasakan bahwa setiap keluhan kesah yang saya sampaikan didengar oleh atasan” dan pernyataan “Program Jaman Now membuat saya merasa lebih dihargai atas pekerjaan yang telah saya lakukan” yang dimana masing-masing dari pernyataan ini mendapatkan jawaban paling tinggi yaitu “Setuju” dengan masing-masing 38 dan 36 responden. Hal ini menunjukkan pula bahwa dengan adanya pengakuan dari atasan kepada karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya.

Selanjutnya dalam variabel Y (Motivasi Kerja) terdapat dimensi tanggung jawab yang dinyatakan dalam beberapa pernyataan seperti “Program jaman now membuat saya merasa tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan seimbang dengan pemuasan kebutuhan yang saya inginkan” yang mendapatkan jawaban dari responden paling tinggi yakni “Setuju” dengan jumlah responden 35 dan selanjutnya dilanjutkan dengan pernyataan “Program jaman now membuat wewenang yang diberikan kepada saya memberikan saya motivasi yang lebih baik dalam bekerja” mendapatkan jawaban “Setuju” paling tinggi dengan 38 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tanggung jawab secara langsung atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat memberikan motivasi kerja yang lebih hingga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Dimensi selanjutnya yakni dimensi kemajuan, yang dimana kemajuan ini diartikan kemajuan dari pegawai dari segi karier atau jabatan. Adapun beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden yaitu, “Program jaman now membuat saya merasa bahwa jenjang karir saya dalam perusahaan dapat lebih baik lagi” mendapatkan jawaban paling tinggi yaitu “Setuju” dengan jumlah 27 responden dan pernyataan “Program jaman now membuat saya merasa bahwa kebutuhan saya akan ilmu pengetahuan dan pengembangan diri dapat lebih baik lagi” mendapatkan jawaban paling tinggi yaitu “Setuju” dengan jumlah 33 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kemajuan diri karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerjanya.



Selanjutnya, dimensi yang ada dalam variabel Y adalah pekerjaan itu sendiri yang dimana ada beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden yaitu “Program jaman now membuat saya merasa bahwa hambatan dalam bekerja dapat diselesaikan secara bersama-sama” dan “Program jaman now membuat saya merasa bahwa tekanan dalam pekerjaan bukanlah ditanggung oleh individu saja, namun kelompok” mendapatkan jawaban “Setuju” dengan masing-masing 38 dan 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat karyawan akan mempengaruhi motivasinya.

Dimensi terakhir dalam variabel Y yaitu kemungkinan berkembang dinyatakan dalam beberapa pernyataan yang diberikan kepada responden yaitu “Program jaman now membuat saya merasa bisa lebih berkembang lagi di dunia kerja baik dalam perusahaan maupun luar Perusahaan” dan “Program jaman now membuat saya merasa bahwa setiap pekerjaan yang saya lakukan dapat memberikan pengalaman yang bagus untuk saya kedepannya” mendapatkan jawaban “Setuju” dengan masing-masing 32 dan 36 responden.

Dari hasil keseluruhan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Efektif Program Jaman Now Efektif dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Persero UIP Nusra.

### **3. Komunikasi Efektif dan Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti tidak ingin menutup mata dengan adanya jawaban dengan presentasi yang cukup rendah dalam kuesioner yang sudah disebarkan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pegawai yang merasa bahwa komunikasi efektif yang diterapkan dalam program “Jaman Now” tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerjanya dan ada juga pegawai yang merasa bahwa Program “Jaman Now” tidak memberikan pengaruh sama sekali dalam meningkatkan Motivasi Kerjanya. Selain itu ada pula faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Persero UIP Nusra yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Efektif yang diterapkan dalam Program “Jaman Now” sudah Efektif dalam memberikan informasi dan pengetahuan seputar pekerjaan kepada karyawan PT. PLN Persero UIP Nusra. Hal ini dapat dibuktikan dari 62 Responden, 49 Responden memberikan tanggapan dengan frekuensi Tinggi dengan total Presentase 79,032%.

Hasil penelitian menunjukkan, dengan Penerapan Komunikasi Efektif yang terbilang Efektif penerapannya dalam Program “Jama Now”, melalui hasil dari perhitungan kuesioner dan pembagian ketegorinya, menunjukkan bahwa 46 responden dari 62 responden menjawab kuesioner dan masuk dalam kategori tinggi dengan total presentase 74,194%. Maka dari itu Program “Jaman Now” dianggap efektif dan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan PT. PLN Persero UIP Nusra.

## **SARAN**

### **1. Bagi PT. PLN Persero UIP Nusra.**

Saran bagi PT. PLN Persero UIP Nusra untuk tetap mempertahankan Efektifitas komunikasi yang diterapkan dalam program jaman now sebagaimana mestinya dan meningkatkan program-program yang terdapat di dalamnya. Walaupun hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan sudah Efektif, perusahaan haru lebih memperhatikan karyawan lainnya, dikarenakan adanya beberapa karyawan yang masuk dalam kategori Rendah. Hal ini bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut dan menyebar ke karyawan lainnya.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang mungkin nantinya akan melanjutkan atau bahkan melakukan jenis penelitian yang sama dengan penelitian ini. Disarankan untuk memperluas topik pembahasan yang akan dibahas sehingga penelitiannya dapat berpengaruh lebih ke diri sendiri, perusahaan yang diteliti dan pembacanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Morissan. 2014. *Teori Komunikasi individu hingga massa*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.
- Silviani, Irene. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya. PT. Soupindo Media Pustaka.
- Stewart dan Sylvia. 2008. *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta. Gramedia widia sarana Indonesia.
- Winarni, Endang Widi. 2018. *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Jakarta. PT Cahaya Prima Sentosa.

### ***E-Book***

- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Septiawan, Bambang. Dkk. 2020. *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.