

Pengaruh *Employee Relations* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Indah Aprillia¹, Siska Yuningsih²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 18, 2024

Revised September 19, 2024

Accepted September 20, 2024

Kata Kunci:

Employee Relations,
Motivasi Kerja,
Fraksi PAN
DPR RI

Keywords:

Employee Relations,
Work Motivation,
Fraksi PAN
DPR RI

ABSTRAK

Employee Relations penting bagi perusahaan untuk membina komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Penelitian ini bertujuan mengukur employee relations di Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) DPR RI, motivasi kerja karyawannya, dan pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja tersebut. Variabel X menggunakan teori Sandra M. Oliver yaitu Strategic Employee Relation Communication, sementara variabel Y yaitu motivasi kerja menggunakan teori Khomsarial Romli. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 49 responden dari karyawan Fraksi PAN melalui teknik random sampling spin. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja sangat signifikan, dengan rata-rata skor responden untuk employee relations sebesar 4.00 dan motivasi kerja sebesar 3.93. Koefisien regresi menunjukkan bahwa pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja mencapai 39.3%, sedangkan sisanya 60.7% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja karyawan fraksi partai amanat nasional dewan perwakilan rakyat republik indonesia.

ABSTRACT

Employee Relations is important for companies to foster communication between employees and leaders. This research aims to measure employee relations in the DPR RI National Mandate Party (PAN) faction, employee work motivation, and the influence of employee relations on work motivation. Variable X uses Sandra M. Oliver's theory, namely Strategic Employee Relations Communication, while variable Y, namely work motivation, uses Khomsarial Romli's theory. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 49 respondents from PAN Fraction employees using a random spin sampling technique. Data were analyzed using simple linear regression. The research results show that the influence of employee relations on work motivation is very significant, with the average respondent score for employee relations being 4.00 and work motivation being 3.93. The regression coefficient shows that the influence of employee relations on work motivation reaches 39.3%, while the remaining 60.7% is influenced by other factors. This research shows that there is an influence of employee relations on the work motivation of employees of the National Mandate Party faction of the People's Representative Council of the Republic of Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Indah Aprillia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jakarta, Indonesia
Email: apriliaindah734@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, baik pada tingkat rendah maupun tinggi. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, memerlukan SDM yang efektif untuk mencapai tujuan. DPR sebagai lembaga perwakilan rakyat bertugas menjalankan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan demi kepentingan rakyat. Di DPR, anggota dewan tergabung dalam fraksi yang berfungsi mengoordinasi dan mengoptimalkan kerja mereka. Fraksi PAN, dipimpin oleh Saleh Partaonan Daulay, mengelola berbagai kegiatan employee relations untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, seperti penilaian tahunan dan kegiatan sosial. Beberapa masalah teridentifikasi terkait kegiatan employee relations di Fraksi PAN, seperti aktivitas yang telah dijalankan, pelaksanaannya, indikasi menurunnya motivasi kerja karyawan, serta kendala dalam menjalankan program tersebut. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh hubungan kepegawaian terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Fraksi PAN. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana hubungan kepegawaian berdampak terhadap motivasi kerja pegawai Fraksi PAN di DPR RI?" Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan kepegawaian, motivasi kerja, dan pengaruh hubungan kepegawaian terhadap motivasi kerja di lingkungan Fraksi PAN. Penelitian ini memberikan manfaat akademis bagi kemajuan ilmu komunikasi, khususnya di bidang Public Relations. Selain itu, penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi peningkatan program hubungan kepegawaian di lingkungan Fraksi PAN DPR RI.

Menurut Rex Harlow dari Rosadi, Public Relations merupakan fungsi manajemen yang kuat yang memelihara konsistensi dan mendukung pemahaman antara organisasi dan orang-orang melalui komunikasi, pemahaman, konsensus dan kegiatan kooperatif, yang melibatkan manajemen untuk memecahkan masalah atau isu dan membantu menanggapi berbagai jenis masalah. Opini publik tentang hubungan masyarakat dapat digunakan untuk membantu organisasi memantau atau memprediksi perubahan, dan kegiatan hubungan masyarakat dapat digunakan sebagai peringatan dini untuk memprediksi munculnya perubahan di masa mendatang, dalam penggunaan penelitian dan adanya metode pelaporan yang tepat dan beretika sebagai sarana utama[1].

Peran Public Relations adalah untuk memfasilitasi komunikasi antara organisasi dan masyarakat dalam rangka membangun saling pengertian dan dukungan terhadap tujuan, pedoman, langkah, dan tindakan organisasi. Hal ini akan menciptakan rasa saling pengertian dan itikad baik, akan mempunyai sikap positif, dan akan tercipta kerjasama yang didasari oleh komunikasi yang baik dengan masyarakat [2]. Sebab, PR mengelola kegiatan agar tetap pada jalurnya dan fokus pada tujuan yang diinginkan. Tujuan PR adalah menciptakan saling pengertian antara perusahaan dan masyarakat, menciptakan citra perusahaan, melaksanakan rencana aksi, menciptakan opini publik dan menciptakan kerjasama [3].

Employee relations adalah interaksi dengan orang-orang yang bekerja di perusahaan, baik dari segi fungsional, struktural, teknis, dan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

Tujuannya adalah untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawan, memfasilitasi kerja sama di antara mereka, terutama dalam menciptakan komunikasi internal yang efektif. Upaya untuk membina hubungan internal yang positif dengan karyawan biasanya dicapai melalui berbagai kegiatan komunikasi internal, seperti outing tim, rapat, program pengakuan, dan inisiatif lainnya [4].

Hubungan Karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan sehari-hari, kondisi kerja yang baik, persaingan yang sehat, dan peluang untuk pengembangan pribadi. Berikut beberapa poin penting terkait hubungan karyawan:

a. *Strategi Objective*

Di perusahaan berkinerja tinggi, komunikasi karyawan memperkuat tujuan strategis perusahaan. Harus ada kesatuan antara tujuan strategis perusahaan dan tujuan komunikasi yang tercantum. Selain itu, perlu menyusun komunikasi sehingga pesan-pesan strategis yang penting dapat menjangkau seluruh karyawan.

b. *Supportive Management*

Manajemen tingkat menengah harus terlibat langsung dan bertanggung jawab atas komunikasi vertikal dan horizontal dalam organisasi. Dalam situasi perubahan besar dan operasional sehari-hari, komunikasi tidak semata-mata tanggung jawab staf komunikasi. Manajer harus mengedepankan contoh tingkah laku yang diharapkan dari karyawan mereka, seperti pepatah lama 'berjalan sesuai perkataan'. Mereka mengatur pola arus informasi yang bisa dibuka atau ditutup. Tanpa mereka, saluran komunikasi akan terhalang.

c. *Effective media atau forum*

Komunikasi karyawan yang efektif menggunakan segala sarana untuk menjangkau audiensnya. Namun, yang paling penting adalah komunikasi langsung dan tatap muka dianggap sebagai alat untuk memberikan pendekatan tidak langsung, baik melalui media cetak maupun elektronik sebagai sarana komunikasi perusahaan. Dalam hal ini, semua manajer memerlukan pelatihan dalam komunikasi interpersonal, manajemen pertemuan, dan keterampilan fasilitasi.

d. *Well Positioned Staff*

Staff komunikasi harus terhubung dengan isu bisnis utama, terlibat dalam perencanaan strategis dan bisnis. Mereka perlu diberi tempat duduk di meja. Menjadi anggota tim manajemen senior memungkinkan pejabat komunikasi senior untuk memahami strategi perusahaan dan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Selain itu, staf komunikasi seharusnya dipandang sebagai fasilitator perubahan, bukan sekadar sebagai produsen publikasi.

e. *On Going Assesment*

Efektivitas komunikasi perusahaan perlu diukur secara formal dan sering di seluruh perusahaan berdasarkan tujuan yang jelas secara berkelanjutan dan pada setiap tahapan penting dari setiap perubahan besar. Selain itu, efektivitas komunikasi perlu dievaluasi sebagai bagian dari penilaian kinerja setiap karyawan dengan pengakuan keunggulan yang sesuai [5].

Motivasi adalah suatu kegiatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Motivasi mengacu pada dorongan atau kemajuan dalam gerakan menuju pencapaian kepuasan atau tujuan. Motivasi merupakan perhatian penting bagi semua kelompok

karyawan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah motivasi dianggap mudah karena manusia pada dasarnya termotivasi ketika keinginan mereka terpenuhi [6].

Pekerjaan merupakan kegiatan yang umumnya dinilai di dalam suatu organisasi, mengacu pada cara pelaksanaan tugas, jabatan, atau peran di dalamnya. Faktor-faktor kunci dalam performa kerja meliputi:

- a. Tugas fungsional, mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk aspek teknis.
- b. Tugas perilaku, mencakup seberapa efektif karyawan terlibat dalam aktivitas interpersonal dalam organisasi, seperti penyelesaian konflik, manajemen waktu, pendelegasian, kerja tim, dan kerja mandiri [7].

Teori Defisiensi Motivasi, Beberapa teori motivasi yang diakui secara luas menyatakan bahwa kebutuhan berfungsi sebagai motivator utama tindakan manusia. Berikut adalah teori tentang bagaimana kebutuhan mendorong motivasi.:

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan kerja, seperti tempat kerja, fasilitas, peralatan, dan kebersihan. Pencapaian, ketenangan, dan dinamika interpersonal di dalam ruang. Lingkungan kerja yang terawat dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja yang buruk yang kotor, gelap, pengap, atau lembap dapat menyebabkan kelelahan yang cepat dan penurunan kreativitas.

- b. Supervisi yang baik

Peran supervisi di tempat kerja adalah memberikan arahan dan bimbingan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara efektif dan tanpa kesalahan. Jabatan supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu berinteraksi dengan mereka selama menjalankan tugas sehari-hari. Jika supervisi terlibat aktif dalam mengawasi detail pekerjaan dan menunjukkan keterampilan kepemimpinan yang kuat, hal itu akan meningkatkan antusiasme dan produktivitas kerja di lingkungan kerja. Meskipun demikian, memiliki supervisi yang arogan dan sepihak, yang mengabaikan keluhan karyawan, dapat mengakibatkan lingkungan kerja yang negatif dan penurunan motivasi.

- c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap individu akan berusaha keras dan berkorban demi perusahaan ketika mereka melihat adanya jalur karier yang jelas. Mereka ingin tetap bekerja di satu perusahaan selama karier mereka, bekerja tidak menentu hingga pensiun. Perusahaan dapat mencapainya dengan menawarkan jaminan karier seperti keamanan kerja, promosi, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

- d. Status dan tanggung jawab

Keinginan setiap pekerja adalah untuk mencapai status atau posisi tertentu dalam pekerjaan mereka. Mereka mencari kompensasi dan kesempatan untuk bekerja di perusahaan. Dengan memegang suatu posisi, mereka percaya bahwa mereka dapat memperoleh kepercayaan dan dipercayai dengan tanggung jawab dan wewenang yang signifikan untuk memenuhi tugas mereka. Status dan posisi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa pencapaian dalam tugas sehari-hari kita.

- e. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya memiliki sistem dan prosedur kerja yang wajib dipatuhi oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dikenal sebagai peraturan yang diberlakukan untuk mengatur dan melindungi karyawan. Peraturan ini menguraikan hak, kewajiban, kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain, yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Peraturan biasanya dibuat untuk melindungi dan memberi insentif kepada karyawan agar meningkatkan kinerja kerja mereka [8].

Selain motivasi, faktor lain juga mempengaruhi tujuan perusahaan berkembang. Kebutuhan ini berdampak pada kebutuhan lain jika tidak terpenuhi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan Kuantitatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan penjelasan yang luas tentang suatu masalah melalui hasil yang digeneralisasi, daripada berfokus pada analisis data yang mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan cara survey. Metode survei melibatkan pengumpulan data dari latar alami tertentu dengan memberikan kuesioner, tes, dan wawancara terstruktur. Peneliti berperan aktif dalam pengumpulan informasi selama proses pengumpulan data. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur seberapa besar employee relations fraksi PAN, motivasi kerja karyawan fraksi PAN dan pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja karyawan fraksi PAN.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Survei dalam penelitian ini meliputi pertanyaan tentang hubungan kepegawaian dan motivasi kerja pegawai Fraksi PAN. Survei diberikan kepada 48 responden Fraksi PAN DPR RI.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah employee relations. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Berdasarkan tinjauan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, indikator masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dapat dirumuskan menjadi pertanyaan penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Operasional Konsep Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
Variabel (X) Employee Relations Sandra M. Oliver (2004)	Strategic Objective	Sosialisasi visi dan misi perusahaan.	1	<i>Likert</i>
		Visi dan Misi yang dimiliki perusahaan dimengerti oleh karyawan.	2	<i>Likert</i>
	Supportive Management	Atasan bertanggung jawab terhadap bawahan untuk mendukung suasana kerja yang kondusif.	3	<i>Likert</i>
		Atasan memberikan contoh kinerja yang baik bagi bawahan.	4	<i>Likert</i>
	<i>Effective Media</i> atau Forum	Informasi yang disampaikan mudah diakses oleh karyawan.	5	<i>Likert</i>
		Koordinasi untuk mengukur perkembangan tugas yang diberikan terhadap karyawan.	6	<i>Likert</i>
	<i>Well Positioned Staff</i>	Karyawan di tempatkan sesuai pengalaman dari pekerjaan sebelumnya.	7	<i>Likert</i>
		Karyawan di tempatkan sesuai dengan spesifikasi pendidikan.	8	<i>Likert</i>
	<i>On Going Assesment</i>	Target yang ditentukan perusahaan jelas.	9	<i>Likert</i>
		Penilaian akhir atau <i>performance appraisals</i> yang dilakukan tahunan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan.	10	<i>Likert</i>
		Penilaian kinerja dalam bentuk key performance indicator (KPI).	11	<i>Likert</i>
Variabel (Y) Motivasi Kerja Khomashrial Romli (2014)	Kondisi Lingkungan Kerja	Fasilitas dan alat bantu pekerjaan dalam kondisi baik sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.	12	<i>Likert</i>
		Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	13	<i>Likert</i>
	Supervisi yang baik	Arahan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan jelas.	14	<i>Likert</i>
		Atasan dekat dengan bawahan dalam melaksanakan tugas.	15	<i>Likert</i>
		Atasan memahami lika-liku pekerjaan bawahan.	16	<i>Likert</i>
		Kejelasan jaminan karir.	17	<i>Likert</i>

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
Variabel (X) Employee Relations Sandra M. Oliver (2004)	Strategic Objective	Sosialisasi visi dan misi perusahaan.	1	Likert
		Visi dan Misi yang dimiliki perusahaan dimengerti oleh karyawan.	2	Likert
	Supportive Management	Atasan bertanggung jawab terhadap bawahan untuk mendukung suasana kerja yang kondusif.	3	Likert
		Atasan memberikan contoh kinerja yang baik bagi bawahan.	4	Likert
	Effective Media atau Forum	Informasi yang disampaikan mudah diakses oleh karyawan.	5	Likert
		Koordinasi untuk mengukur perkembangan tugas yang diberikan terhadap karyawan.	6	Likert
	Well Positioned Staff	Karyawan di tempatkan sesuai pengalaman dari pekerjaan sebelumnya.	7	Likert
		Karyawan di tempatkan sesuai dengan spesifikasi pendidikan.	8	Likert
	On Going Assesment	Target yang ditentukan perusahaan jelas.	9	Likert
		Penilaian akhir atau <i>performance apprairsal</i> yang dilakukan tahunan untuk menentukan kualitas kinerja karyawan.	10	Likert
		Penilaian kinerja dalam bentuk key performance indicator (KPI).	11	Likert
	Adanya jaminan pekerjaan	Kesempatan untuk mendapatkan promosi kerja.	18	Likert
		Kesempatan potensi diri.	19	Likert
	Status dan Tanggung jawab	Kesempatan untuk menduduki jabatan tertentu.	20	Likert
		Adanya sistem penilaian kerja karyawan.	21	Likert
	Peraturan yang fleksibel	Kejelasan informasi	22	Likert
		Hak dan kewajiban	23	Likert

Pengukuran data dengan menggunakan skala Likert meliputi penilaian sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, peneliti telah mengidentifikasi fenomena sosial tersebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai indikator variabel melalui skala Likert. Indikator tersebut digunakan untuk menyusun item instrumen yang dapat berbentuk pernyataan (Sugiyono, 2017). Skala

Likert dalam penelitian ini menggunakan model empat pilihan, yang juga dikenal sebagai skala empat poin. Skala tersebut disajikan sebagai pernyataan, diikuti oleh respons yang menunjukkan tingkat yang sesuai. Skala *Likert* pada penelitian ini menggunakan kata-kata : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau jawaban yang netral ditengah-tengah dengan alasan bahwa :

- a. Jawaban ragu-ragu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban dan bisa juga diartikan netral;
- b. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju;

Tujuan penggunaan pilihan alternatif adalah untuk menentukan kecenderungan responden terhadap persetujuan atau ketidaksetujuan. Jika ada kategori tengah dari tanggapan, informasi responden akan bekurang [9].

Populasi merupakan suatu konsep yang meliputi subjek dan objek dengan jumlah serta ciri-ciri tertentu, sebagaimana ditetapkan oleh peneliti untuk pengambilan kesimpulan [10]. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh *Employee Relations* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif fraksi partai amanat nasional sebanyak 48 populasi. Kemudian untuk cara menentukan sampel peneliti menggunakan sistem teknik random sampling yakni sistem pengambilan sample dengan keseluruhan dengan pertimbangan waktu serta jumlah populasi yang ada pada Fraksi Partai Amanat Nasional sebanyak 94 karyawan yang tersebar di beberapa divisi. Alasan untuk melakukan sampling acak adalah ketika peneliti ingin mengamati semua elemen dalam populasi dengan mempertimbangkan jumlah sampel yang relatif kecil dan tingkat variabilitas yang tinggi di setiap elemen [11].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebarkan kepada karyawan fraksi PAN DPRI RI, penulis memperoleh data karakteristik responden yang terdiri dari usia responden, jenis kelamin responden dan tingkat pendidikan responden.

- a. Usia : Responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 21 orang (42.9%) sama rata dengan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 21 orang (42.9) dan responden yang berusia 51-55 sebanyak 6 orang (14.2%).
- b. Jenis kelamin : Banyaknya responden berdasarkan “jenis kelamin” yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (67.3%) dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang (32.7%).
- c. Tingkat pendidikan : Dari 48 responden yang menjadi mayoritas responden yaitu memiliki latar belakang S2 dengan total 31 responden (67.3%), responden yang memiliki latar belakang tingkat pendidikan S1 sebanyak 16 responden (32.7%).

3.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen ukur valid ketika digunakan untuk pengukuran. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan dapat

diandalkan dalam memperoleh data yang akurat. Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak valid dalam penelitian. Data yang terkumpul dari kuesioner diuji validitasnya dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor total menggunakan rumus Korelasi *Product Moment Pearson* pada taraf signifikansi 0,05. Instrumen dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan rumus $df = n-2$ ($30-2$) = 28. Dengan demikian, nilai r tabel pada pangkat 28 untuk *Product Moment* adalah 0,361.

Tabel 2. Validitas *Employee Relations*

Item	r hitung	r tabel taraf 0,05 ; n = 46	Status
X1	0,638	0,361	Valid
X2	0,614	0,361	Valid
X3	0,762	0,361	Valid
X4	0,372	0,361	Valid
X5	0,397	0,361	Valid
X6	0,455	0,361	Valid
X7	0,478	0,361	Valid
X8	0,608	0,361	Valid
X9	0,675	0,361	Valid
X10	0,487	0,361	Valid
X11	0,592	0,361	Valid
X12	0,740	0,361	Valid
X13	0,539	0,361	Valid
X14	0,545	0,361	Valid
X15	0,572	0,361	Valid
X16	0,557	0,361	Valid

Pada uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, terdapat 28 item pernyataan yang diikutsertakan dalam uji coba kuesioner. Dari jumlah tersebut, terdapat 12 item pernyataan yang hasilnya tidak valid dengan nilai korelasi kurang dari 0,3610, sedangkan sisanya sebanyak 16 pernyataan memenuhi kriteria dan dianggap valid. Dengan demikian, hanya 16 item pernyataan dengan nilai korelasi melebihi 0,361 yang layak digunakan.

Tabel 3. Validitas Motivasi Kerja

Item	r hitung	r tabel taraf 0,05 ; n = 46	Status
X1	0,784	0,361	Valid
X2	0,524	0,361	Valid
X3	0,688	0,361	Valid
X4	0,550	0,361	Valid
X5	0,819	0,361	Valid
X6	0,831	0,361	Valid
X7	0,667	0,361	Valid
X8	0,570	0,361	Valid
X9	0,806	0,361	Valid
X10	0,766	0,361	Valid
X11	0,722	0,361	Valid

X12	0,746	0,361	Valid
X13	0,793	0,361	Valid
X14	0,805	0,361	Valid
X15	0,753	0,361	Valid
X16	0,771	0,361	Valid
X17	0,813	0,361	Valid
X18	0,801	0,361	Valid
X19	0,813	0,361	Valid
X20	0,754	0,361	Valid
X21	0,666	0,361	Valid
X22	0,646	0,361	Valid
X23	0,677	0,361	Valid
X24	0,490	0,361	Valid

Dari Uji Validitas Menggunakan SPSS diatas terdapat 24 butir pernyataan yang digunakan dalam uji coba kuesioner dan hasilnya terdapat 1 butir pernyataan yang hasilnya tidak valid dikarenakan nilai korelasi kurang dari 0,361 dan 24 pernyataan memenuhi kriteria dan dinyatakan valid. Maka dari itu hanya 24 item pernyataan yang nilai korelasinya lebih besar dari 0,361 yang dapat digunakan.

3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas menilai konsistensi hasil pengukuran melalui pengukuran berulang pada objek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan melalui *Cronbach's Alpha*. Jika suatu variabel memiliki Cronbach's Alpha $\geq$ 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel [13].

Tabel 4. Hasil Uji Realibiltas Item

Variabel	r kritis	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket. Alpha > 0,361
<i>Employee Relations</i>	0,60	0,910	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,961	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas diketahui nilai alpha setelah dilakukan uji reliabilitas yaitu nilai variabel X 0,901 dan nilai variabel Y sebesar 0,961. Nilai yang didapati seluruh item lebih besar dari 0,60 nilai r-kritis. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item reliabel.

3.4 Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh nilai a sebesar 53,467 dan koefisien variabel pengaruh media sosial Instagram dan WhatsApp sebesar 0,610. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 53,467 + 0,610X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 53,467, artinya apabila ada motivasi kerja di fraksi PAN DPR RI diasumsikan nol (0), maka pengaruh *employee relations* bernilai 53,467 satuan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,610. Artinya, adanya pembentukan motivasi kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan pengaruh *employee relations* sebesar 0,610.

Tabel 5. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.467	6.412		8.339	.000
	Employee Relations	.610	.111	.627	5.512	.000

Dependent Variable : Motivasi Kerja

3.5 Koefisien Korelasi (R^2)

R disebut sebagai koefisien korelasi antara variabel independen Employee Relations (X) dan variabel dependen Motivasi Kerja (Y). Nilai R adalah 0,627, yang berada dalam kisaran 0,600-0,799, yang menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel Hubungan Karyawan. Hal ini dapat diamati pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Pedoman Nilai Koefisien Korelasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah atau lemah sekali
0,200 – 0,399	Rendah atau lemah tapi pasti
0,400 – 0,599	Cukup atau sedang
0,600 – 0,799	Tinggi atau kuat
0,800 – 1,000	Sangat tinggi atau kuat sekali

Sumber : Neolaka, 2014

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	255.822	1	255.822	30.383	.000 ^b
	Residual	395.729	47	8.420		
	Total	651.551	48			

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

b. Predictors: (constant) Employee Relations

Berdasarkan tabel di atas dalam uji ANOVA menghasilkan F sebesar 30.383 dengan angka sig atau probabilitas sebesar 0,000 dan nilai taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Probabilitas pada tabel di atas merupakan 0,000 dimana angkat tersebut $< 0,05$. Oleh karena itu, model regresi ini dianggap tepat untuk memprediksi pengaruh Hubungan Pegawai terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employee relations terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan *Google Forms* kepada responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Relations mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Fraksi Partai Amanat Nasional Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi yang tinggi yaitu sebesar 0,627 dan nilai R Square sebesar 0,393 yang menunjukkan bahwa 39,9% Motivasi Kerja dipengaruhi oleh Hubungan Pegawai. Sebesar 60,7% data tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai korelasi (r) sebesar 0,393 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara hubungan pegawai dengan motivasi kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,446 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,660. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara employee relations (variabel X) dengan motivasi kerja (variabel Y) dalam penelitian.

REFERENSI

- [1] Ruslan, R., "Manajemen Public Relations & Media Komunikasi," 6th ed. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2014. pp. 272.
- [2] Soemirat, S. and E. Ardianto, *Dasar-dasar Public Relations*, 8th ed. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya, 2021. pp. 88.
- [3] Adawiyah, S. E., *Human Relations*. Jakarta, Indonesia: Edu Pustaka, 2020.
- [4] Ruslan, R., *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*, 6th ed. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada, 2014. pp. 272.
- [5] S. M. Oliver, Ed., *Handbook of Corporate Communication and Public Relations: Pure and Applied*. London, U.K.: Routledge, 2004. pp. 22.
- [6] A. S. Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Universitas Indonesia (UI-Press), 2008. pp 323.
- [7] I. Roskina, *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo, Indonesia: Ungs Press Gorontalo, 2020. pp. 71.
- [8] K. Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta, Indonesia: Grasindo, 2014. pp. 81
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019. pp. 63.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2019. pp. 81.
- [11] Ruslan, R. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014. pp. 127.