

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) DI TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

ASTRY MAHRANI NASUTION

158600122



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH (BAPPEDA) DI TEBING TINGGI

NAMA MAHASISWA : ASTRY MAHRANI NASUTION

NO. STAMBUK : 15. 860. 0122

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Hassanuddin, Ph.D)

Pembimbing II


(Drs. Maryono, M. Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Delcan


(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal lulus :

10 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada tanggal :

10 Oktober 2019



DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Istiana, S.Psi, M.Psi
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Hassanuddin, Ph.D
4. Drs. Maryono, M.Psi

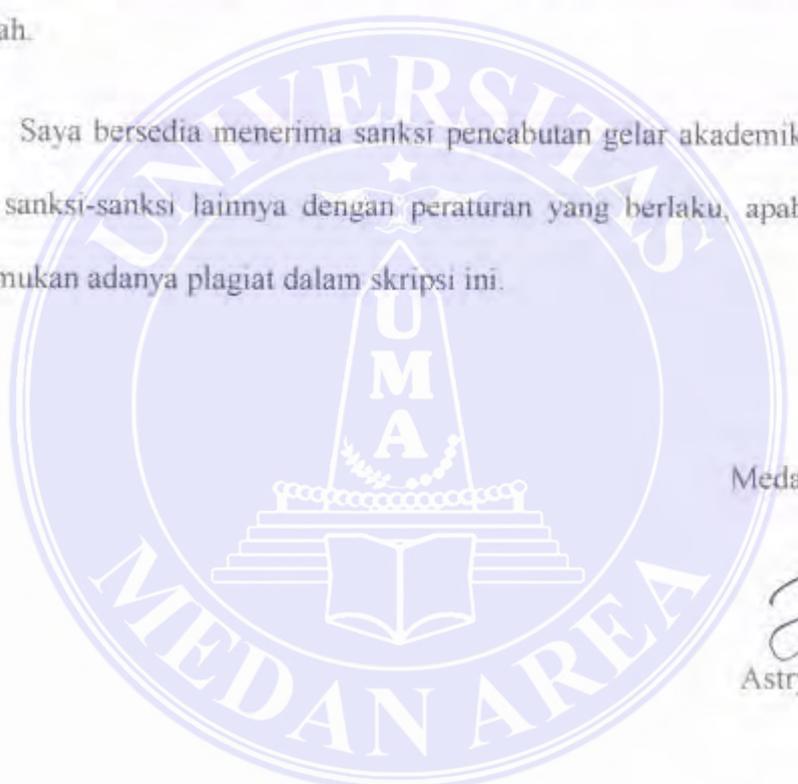
TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019



Astry Marnani Nasution

15, 860, 0122

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

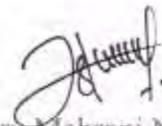
Nama : Astry Mahrani Nasution
NPM : 158600122
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Tebing Tinggi.. Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 10 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Astry Mahrani Nasution)

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BAPPEDA DI TEBING TINGGI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeda di Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bappeda, sampel pada penelitian ini berjumlah 52 orang. Sejalan dengan pembahasan yang ada dalam landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai Bappeda di Tebing Tinggi. dengan asumsi semakin baik komunikasi interpersonal seseorang maka semakin baik pula kepuasan kerja pegawai dan apabila semakin buruk komunikasi interpersonal seseorang maka semakin buruk pula kepuasan kerja pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *total sampling*. Pengukuran komunikasi interpersonal menggunakan aspek-aspek keterbukaan, empati, aspek dukungan, rasa positif, dan aspek keamanan. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan aspek-aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, dan aspek finansial. Berdasarkan analisis *product moment* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeda di Tebing Tinggi, dibuktikan dengan koefisien $r_{XY} = 0,774$ dengan $p = 0,000$ ($p = <0,005$) yang artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin baik kepuasan kerja pegawai di Bappeda Tebing Tinggi, maka hipotesis yang diajukan diterima variabel komunikasi interpersonal memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja sebanyak 59,9 %.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja

THE RELATIONSHIP KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BAPPEDA DI TEBING TINGGI

ABSTRACT

The purpose of this study was determine the relationship of interpersonal communication with job satisfaction among BAPPEDA employes in Tebing Tinggi. the population in this study were all employees working at BAPPEDA. The sample in this study amounted to 52 people. In line with discussion in the theory foundation, tht hypothesis proposed in this study is that there is a positive relation between interpersonal communication and job satisfaction among Bappeda employees in the Tebing Tinggi. Assuming the better a person's communication, the better the employee's job satisfaction, and the worse the interpersonal communication the more bad employee's job satisfaction. The research sampling technique uses total sampling techqnique. Measurement of interpersonal communication using aspect of openness, empathy, support, positive feelings and security. The measurement of job satisfaction uses psychological, physical, social, and financial aspect. Based on the product moment analysis, the result show that there is a relationship between interpersonal communication and job satisfaction amon Bappeda in Tebing Tinggi, as evidenced by the coefficient $r_{XY} = 0,774$ dengan $p = 0,000$ ($p = <0,005$), which means the better the interpersonal communication, the better the job satisfaction of employees in the Bappeda in Tebing Tinggi, then the hypothesis is accepted that the interpersonal communication variable contribute to job satisfaction as 59,9%.

Key word : interpersonal communication, job satisfaction

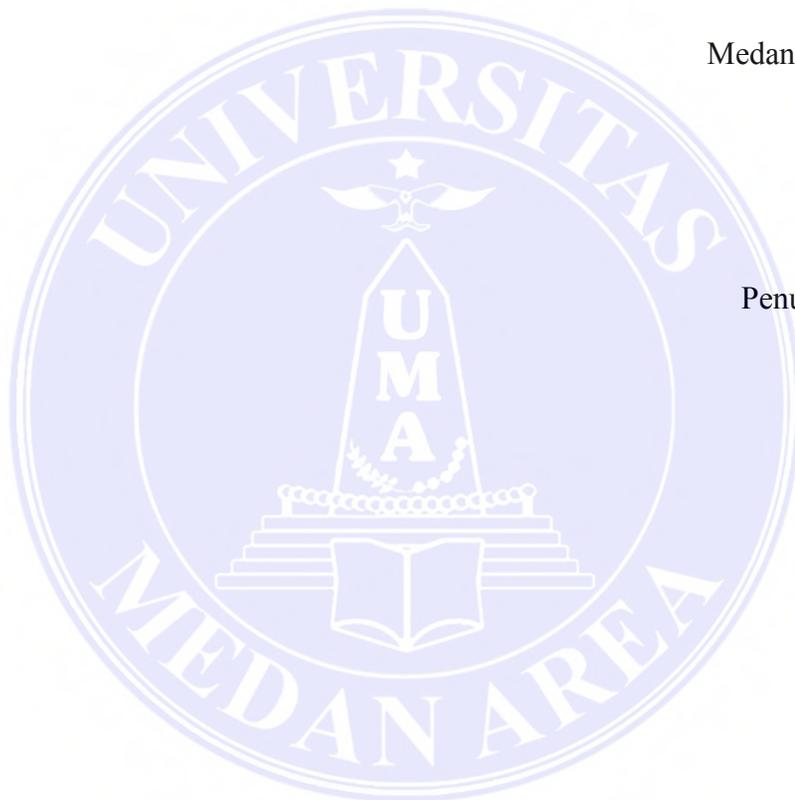
KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat, nikmat serta kelancaran. Sehingga dengan izinnya skripsi dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Tebing Tinggi” dapat selesai seperti waktu yang telah direncanakan.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan psikologi. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr.Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi.Msi selaku wakil dekan akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hasanuddin, M.Ag, Dr, selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Maryono, M.Psi selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan skripsi ini yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan ilmunya secara teori, saran, bimbingan serta arahan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.psi, M.Psi selaku ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah membantu peneliti
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal mengenai ilmu psikologi selama peneliti berkuliah.

9. Seluruh staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Teruntuk Bapak Kepala Bappeda beserta jajaran Staff Bappeda Tebing Tinggi terima kasih telah bersedia mengizinkan saya untuk melakukan penelitian
11. Yang teramat istimewa dan yang tercinta, kedua orang tuaku ibunda Hj. Asni Chairani Lubis dan ayahanda H. Asfian Nasution, yang selalu memberikan semangat yang luar biasa, nasehat, dukungan serta cinta kasih yang tak terhingga. Terima kasih sudah memberikan anakmu ini pendidikan yang layak dari kecil, perlindungan yang luar biasa, terima kasih juga sudah memberi dukungan finansial selama anakmu menyandang bangku pendidikan, serta terima kasih atas doa-doa yang sudah dipanjatkan untuk ku.
12. Teruntuk Abang-abang ku Azhari Nasution, Armansyah Nasution, S.P, Ahyar Nasution, S.E, terima kasih atas dukungan dan semangat sampai saat ini, semoga sehat selalu dan selalu dalam lindungan ALLAH SWT.
13. Buat sepupu Rizka Khaira Harahap, Nur Amalia Nasution terima kasih sudah mau menemani, membantu ku kapanpun itu.
14. Buat sahabat tercinta dikampus, Sri Ramadhani, Ira Purnami Ika Putri, dan tiga serangkai Della Butar-butar, Winda Anis Juliah Ritonga, dan Desi Ramadhani yang sudah selalu memberi motivasi dan doa sampai selesainya masa perkuliahan dan skripsi ini, semoga persahabatan ini tetap terjag selalu.
15. Buat Mutiah teman sekamar 1 kos terima kasih sudah menemani hari-hari ku, semoga cepat selesai kuliah nya dekku, dan sehat selalu dan kakak Desi Purnama Sari yang selalu mau mendengarkan curhatan rekehku terima kasih atas segalanya.
16. Terima kasih buat teman-teman psikologi kelas B stambuk 2015, terimakasih atas waktu selama perkuliahan yang sudah kita lewati bersama-sama, semoga dengan pertemanan 4 tahun ini tetap menjalin hubungan pertemanan sampai seterusnya.



Medan, 02 Oktober 2019

Penulis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN.....	
HALAMAN MOTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTRAK.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian kepuasan kerja	10
2. Aspek-aspek kepuasan kerja.....	11
3. Ciri-ciri kepuasan kerja	14
4. Jenis-jenis kepuasan kerja	15
5. Dampak kepuasan kerja.....	17
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	17
B. Komunikasi Interpersonal	20
1. Pengertian Komunikasi interpersonal.....	20
2. Aspek-aspek komunikasi interpersonal.....	21
3. Ciri-ciri komunikasi interpersonal.....	23

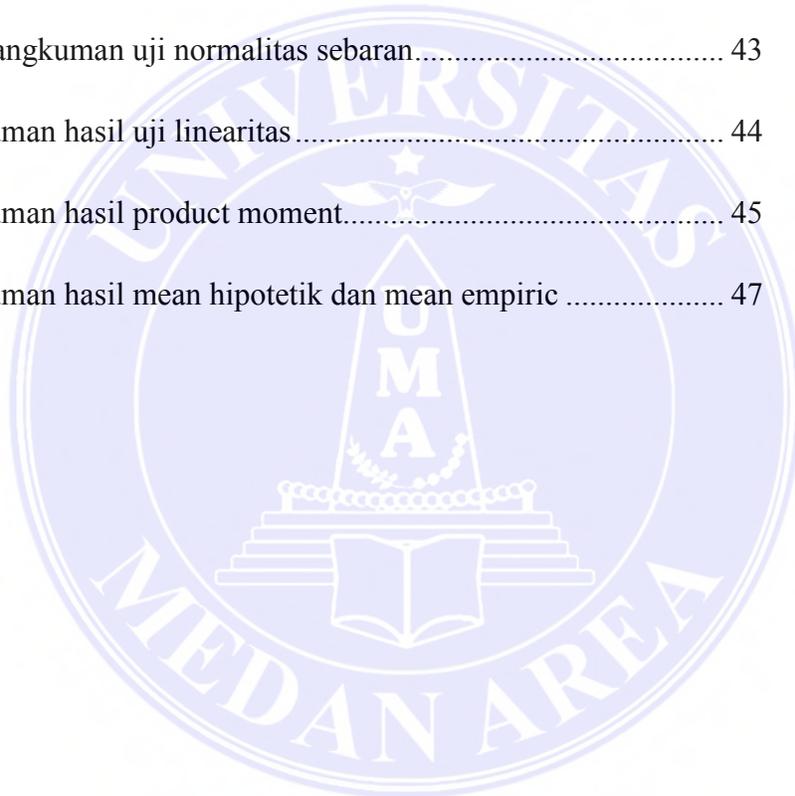
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal	24
C. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja	25
D. Kerangka berfikir.....	27
E. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis penelitian	28
B. Identifikasi variabel penelitian	28
C. Definisi operasional.....	28
a. Komunikasi interpersonal.....	28
b. Kepuasan kerja	29
D. Subjek penelitian	29
D. Metode pengumpulan data	30
E. Validitas dan reliabilitas	31
F. Teknik analisis data	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi kancha	35
B. Persiapan penelitian.....	37
1. Persiapan administrasi	37
2. Persiapan alat ukur	37
3. Alat ukur penelitian	39
C. Pelaksanaan Penelitian	41
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	42
1. Uji asumsi	42
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Linearitas	44
2. Hasil perhitungan analisis data	45
3. Hasil perhitungan mean empiric dan mean hipotetik	45
E. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	51

A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
1. Bagi subjek penelitian.....	52
2. Bagi instansi.....	52
3. Bagi peneliti selanjutnya	52
DAFTAR PUSTAKA	54



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 tabel distribusi aitem komunikasi interpersonal sebelum uji coba	38
Tabel 4.2 tabel distribusi aitem kepuasan kerja sebelum uji coba.....	38
Tabel 4.3 tabel distribusi aitem komunikasi interpersonal sesudah uji coba	40
Tabel 4.4 tabel distribusi aitem kepuasan kerja setelah uji coba	41
Tabel 4.5 hasil rangkuman uji normalitas sebaran.....	43
Tabel 4.6 rangkuman hasil uji linearitas.....	44
Tabel 4.7 rangkuman hasil product moment.....	45
Tabel 4.8 rangkuman hasil mean hipotetik dan mean empiric	47



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual..... 27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabulasi Komunikasi Interpersonal

Lampiran 2 : Tabulasi Kepuasan Kerja

Lampiran 3 : Uji Reliabilitas dan Validitas Komunikasi Interpersonal

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

Lampiran 5 : Uji Normalitas

Lampiran 6 : Uji Linearitas

Lampiran 7 : Pplot Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

Lampiran 9 : Skala Komunikasi Interpersonal

Lampiran 10 : Skala Kepuasan Kerja

Lampiran 11 : Total skor Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Lampiran 12 : Surat Izin Pengambilan Data

Lampiran 13 : Surat Keterangan Bukti Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap pegawai dalam bekerja ingin mencapai kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (Anoraga, 1992).

Menurut Gusliza (2013) pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap yang ada pada pegawai dapat berupa sikap positif dan sikap negatif. Sikap positif yang ada pada pegawai harus di pertahankan, sedangkan sikap negatif yang ada pada pegawai harus di hilangkan.

Sikap positif yang ada pada pegawai disebut juga dengan kepuasan kerja. Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya dan juga aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) dengan pekerjaannya. Ketika pegawai menyukai jenis pekerjaan yang diberikan kepadanya maka hasil

kerjanya akan meningkat. Akan tetapi apabila karyawan tidak menyukai hasil kerjanya menjadi tidak maksimal bahkan menurun.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan dan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Dan jika harapannya itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Maka dengan itu seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan di instansi pemerintahan. Pegawai yang terpuaskan oleh kondisi fisik maupun psikis dari pekerjaannya maka mereka tidak sering mangkir, memiliki produktivitas tinggi, memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Sehingga jika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sebaliknya jika seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaannya maka prestasi kerjanya akan menurun.

Menurut Diasmoro (2017) kepuasan kerja adalah bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan atau dengan kata lain keinginan pegawai sesuai dengan apa yang didapatkan. Sedangkan menurut Baliartati (2016) kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang serta aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya.

Pegawai dalam suatu instansi akan berusaha mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting dalam suatu instansi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Hal tersebut dikarenakan ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, pegawai tersebut akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, sedangkan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, pegawai tersebut akan melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang membosankan, dengan kata lain pegawai tersebut bekerja dengan terpaksa.

Setiap instansi mengharapkan pegawainya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dengan kata lain pegawai menganggap pekerjaannya adalah suatu hal yang menyenangkan ketika dilaksanakan dan karyawan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban. Hal tersebut akan membawa dampak positif bagi instansi, salah satunya adalah instansi dapat mencapai tujuannya dengan lancar tanpa adanya gangguan yang ditimbulkan oleh permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawainya. Akan tetapi, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nahusoha, Mudji dan Rahardjo (2004) pada PT. Bank Papua yang menunjukkan bahwa adanya karyawan di perusahaan tersebut yang memiliki keluhan tidak puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Akibat dari keluhan tersebut, beberapa karyawan potensial keluar dari pekerjaannya

Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi tentu saja berpengaruh terhadap kondisi kerja yang positif, dengan kata lain pegawai dapat meningkatkan kualitas instansi pemerintahan. Dampak positif ketika pegawai memiliki tingkat

kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada instansi saja tetapi juga untuk pegawai itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan ketika instansi dapat mencapai tujuannya atau mengalami peningkatan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik, maka instansi akan lebih memperhatikan pegawainya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya tentulah akan memberikan pelayanan yang puas dengan menunjukkan sikap ramah, ceria atau bersemangat, dan menciptakan komunikasi yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi menurut Gilmer (dalam Kartono, 1994) diantaranya : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pengawasan (supervise), kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Kepuasan kerja pada pegawai salah satunya dapat dilihat dari baik atau buruknya komunikasi interpersonal yang terjalin di lingkungan kantor. komunikasi antar pribadi merupakan komunikasi yang terjadi antar manusia yang disebut komunikasi interpersonal.

Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia, dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan yang lain baik dalam kehidupan sehari-hari, didalam lingkungan masyarakat maupun dimana manusia itu berada. Sebagian besar atau komunikasi hal yang paling sering diperbincangkan, bukan hanya dikalangan ilmuan komunikasi melainkan di kalangan awam juga menyangkut tentang pembicaraan komunikasi, sehingga kata komunikasi itu sendiri banyak mempunyai arti didalam persepsi-persepsi masyarakat.

Menurut Theodorson (dalam Liliweri 1997) komunikasi interpersonal adalah pengalihan informasi dari satu orang atau satu kelompok orang dengan menggunakan symbol-simbol tertentu kepada orang lain atau kelompok lain. Proses pengalihan informasi tersebut selalu mengandung pengaruh tertentu, oleh karena itu komunikasi interpersoanal mengandung pengaruh tertentu, oleh karena itu komunikasi interpersonal itu mempunyai keunikan karena selalu dimulai dari proses hubungan yang bersifat psikologis dan proses psikologis selalu mengakibatkan keterpengaruh.

DeVito (1995) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi antara dua orang atau lebih. Menurut Aw (2011) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pengirim pesan dengan penerima pesan. Komunikasi langsung dilakukan tanpa melalui sebuah media, sedangkan komunikasi tidak langsung dilakukan dengan adanya perantara media tertentu. Sedangkan Aziz (2010) menyatakan komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan pergantian pesan antara dua orang yang diharapkan terjadi perubahan perilaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan mengkaji lebih jauh mengenai komunikasi interpersonal sebagai independen variabel karena dari sekian banyak variabel bebas yang ada, variabel komunikasi interpersonal adalah variabel yang penting untuk diteliti dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Aziz (2010) dan Gusliza (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki komunikasi interpersonal yang baik maka hal tersebut dapat

meningkatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Akan tetapi, ketika komunikasi interpersonal pegawai dengan pegawai lainnya tidak berjalan dengan baik, maka hal tersebut dapat menurunkan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal tersebut yang memutuskan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel komunikasi interpersonal dengan sasaran responden yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Tebing Tinggi adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan pemerintahan Kota Tebing Tinggi yang memiliki tanggung jawab penyelenggara perencanaan pembangunan daerah. Pada awalnya Bappeda Kota Tebing Tinggi didirikan berdasarkan peraturan daerah (Perda) Nomor 16 Tahun 1986. Dalam penyelenggaraan pembangunan di daerah di Pemerintahan Kota Tebing Tinggi, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan di daerah, secara rinci Bappeda merupakan lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan perencanaan pembangunan di daerah.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan terlihat bahwa pegawai BAPPEDA di Tebing Tinggi merupakan pegawai-pegawai yang berpotensi mengerjakan pekerjaannya tepat waktu, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya dan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan. Hal tersebut meningkatkan kepuasan kerja. Interaksi yang terjadi antara pegawai terdapat kedekatan yang lebih yang terjalin dalam bentuk kekeluargaan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana hubungan tersebut terjadi dalam keseharian. Dalam melakukan aktivitas kerja pola komunikasi pegawai

tidak menunjukkan suatu bentuk komunikasi yang formal. Maka dari itu, peneliti mengangkat komunikasi interpersonal sebagai variable independen karena peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja terhadap pegawai di Bappeda.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada instansi pemerintahan tersebut mengenai kepuasan kerja pegawai beserta dampak yang muncul akibat kepuasan kerja pegawai tentu saja menjadi hal yang penting untuk di perhatikan. Hal tersebut yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian mengenai peran komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada pegawai di BAPPEDA di Tebing Tinggi.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa setiap pegawai memiliki komunikasi yang baik terhadap rekan kerjanya. Pada umumnya pegawai merasa puas dengan pekerjaannya karena antar pegawai memiliki komunikasi yang baik.

Dalam hal ini peneliti tertarik meneliti tentang bagaimana kepuasan kerja keseluruhan di BAPPEDA Tebing Tinggi, Bagaimana sikap keterbukaan (openness) pada komunikasi interpersonal di BAPPEDA dalam mencapai kepuasan kerja, dan bagaimana komunikasi interpersonal pegawai BAPPEDA dalam membangun kepuasan kerja.

C. BATASAN MASALAH

Pada penelitian tentang Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Tebing Tinggi, peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan tentang komunikasi interpersonal, dimana komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar pribadi yang merupakan komunikasi antar dua orang atau lebih, yang didalamnya terjadi dialog dua arah secara tatap muka serta masing-masing komunikasi saling mengenal dan adanya unsur-unsur kesamaan, keterbukaan, sikap positif dan rasa simpati. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan seluruh pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Tebing Tinggi baik wanita maupun pria, serta usia pegawai antara 22 tahun sampai dengan 55 tahun, dan lamanya pengabdian antara 1 sampai dengan 35 tahun.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah diungkapkan di atas, penelitian ini menekankan pada masalah komunikasi interpersonal yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan BAPPEDA di Tebing Tinggi.

E. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Bappeda di Tebing Tinggi.

F. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi kaitannya dengan psikologi industri dan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Selain hal tersebut, penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Pemerintahan

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat menjadi acuan bagi instansi untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Adanya SDM yang berkualitas tentu saja dapat mengembangkan instansi dan meminimalisir terjadinya kerugian akibat dari SDM yang tidak berkualitas.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap kepuasan kerja.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. KEPUASAN KERJA

1. PENGERTIAN KEPUASAN KERJA

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Diasmoro (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan atau dapat disimpulkan bahwa keinginan sesuai dengan apa yang didapatkan. Menurut Baliartati (2016) kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang, serta aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya. Selain itu Eason, Stephanie, Eva dan James (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat dimana seseorang menyukai pekerjaannya yang meliputi perasaan yang terpuaskan oleh pekerjaannya dan menilai apakah pekerjaannya memenuhi atau tidak. Selanjutnya, Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan sebenarnya dari seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan tersebut yang berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

Locke (dalam Luthans, 2011: 141) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluative dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or experience..”* . Definisi itu mengatakan bahwa kepuasan adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Robbins dan Judge (2008: 107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan dari beberapa tokoh, maka pemahaman tentang kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, teori kepuasan kerja yang akan digunakan adalah penjelasan yang dikemukakan oleh Spector (1997). Hal ini didasarkan pada cangkupan pengertian kepuasan kerja Spector (1997) yang sudah dapat mencakup pengertian kepuasan kerja dari tokoh lainnya.

2. ASPEK-ASPEK KEPUASAN KERJA

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja :

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system, dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, dan promosi. (Jewell dan Siegall, 1998).

Gilmer (1987 dalam Asa'ad) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kemanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indicator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- d. Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penynaran, kantin, dan tempat parker.

- e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik yaitu termasuk suhu, udara suasana tempat kerja, sedangkan psikologi termasuk waktu kerja, waktu istirahat (Hariandja, 2002).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebuah perusahaan ataupun sebuah instansi pemerintahan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja (Hariandja, 2002).

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja pegawai antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervise), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

3. CIRI-CIRI KEPUASAN KERJA

Menurut Herzberg (1950), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi instansi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik menurut Munandar, Sjbahni dan Wutun (2004) antara lain :

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
2. Memperhatikan kualitas kerjanya.
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi.
4. Lebih produktif.

Sedangkan menurut Hamid, dkk (dalam Hasibuan, 2001) ciri-ciri kepuasan kerja adalah :

- a. Bekerja sepenuh waktu
- b. Disiplin dalam bekerja
- c. Jujur
- d. Loyalitas tinggi
- e. Penuh dedikasi.

4. JENIS-JENIS KEPUASAN KERJA

Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih

suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasankerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih mmeperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

c. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

5. DAMPAK KEPUASAN KERJA

Kinicki dan Fugate (2012), Luthans (2011), Bisen dan priya (2010), dan Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak kepada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi (*organizational citizenship behavior*), sikap kerja yang positif, menurunkan konflik, kepuasan hidup, kepuasan pelanggan, menurunkan pergantian pegawai, penyakit jantung, stress, penarikan berpikir, ketidakhadiran, dan penyimpangan di tempat kerja.

Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dalam mengaitkannya pada keluaran-keluaran yang dihasilkannya contoh :

- a. Kepuasan kerja dengan produktivitas.
- b. Kepuasan kerja dengan absensi
- c. Kemampuan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.
- d. Kemampuan kerja dengan turnover (Umar,2000)

6. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA

Menurut Biseen dan Priya (2010), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja: (1) faktor-faktor yang terkait dengan pegawai, (2) faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan, dan (3) faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri.

- a. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

- Usia. Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hamper semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
 - Jenis kelamin. biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu, mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya.
 - Lamanya pengabdian. Ini jgga merupakan faktor penentu yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
- b. Faktor yang terkait dengan organisasi
- Gaji. Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
 - Kesempatan promosi. Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga, promosi yang tidak tepat waktu bisa menimbulkan ketidakpuasan.

- Rasa aman. Jika pegawai memiliki rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.
 - Pengawas/penyelia. Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.
- c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
- Kondisi kerja. Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energy maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembapan, temperature, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.
 - Keterampilan. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggung jawab dipengaruhi oleh keterampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.
 - Hubungan dengan rekan kerja. Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas ditempat kerja.
 - Lokasi tempat kerja. Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-dasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan,

fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

- Pekerjaan itu sendiri. Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan dari pada hanya melakukan pekerjaan rutin.

B. KOMUNIKASI INTERPERSONAL

1. PENGERTIAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari kata Bahasa latin yaitu yang berarti *communication*, yang berarti sama makna mengenai suatu hal. Jadi berlangsungnya proses komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan mengenai hal-hal yang dikomunikasikan ataupun kepentingan tertentu.

Selain itu komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, merubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Dalam komunikasi ini memerlukan adanya hubungan timbal balik antara penyampaian pesan dan penerimanya yaitu komunikator dan komunikan.

Menurut Aw (2011) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pengirim pesan dengan penerima pesan. Komunikasi langsung dilakukan tanpa melalui sebuah media, sedangkan komunikasi tidak langsung dilakukan dengan adanya perantara media tertentu. Aziz (2010) menyatakan

komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan pergantian pesan antara dua orang yang diharapkan terjadi perubahan perilaku. Sedangkan menurut DeVito (1995) komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang di dalamnya terjadi pergantian informasi. Tujuannya adalah untuk memahami satu sama lain dalam membicarakan suatu permasalahan, sehingga komunikasi akan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Roggers (dalam Liliweri, 2004) juga berpendapat bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Selanjutnya Tan (dalam Liliweri, 1997) menambahkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih. Kemudian menurut Hardjana (2003) komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

Berdasarkan pendapat-pendapat dari para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komunikasi interpersonal adalah kemampuan seseorang dalam bertatap muka yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang dilakukan secara langsung dan dengan timbal balik yang prosesnya secara dialogis.

2. Aspek-aspek komunikasi interpersonal

DeVito (dalam Rakhmat, 2008) menjelaskan bahwa agar komunikasi interpersonal dapat berlangsung secara efektif, maka disusun aspek-aspek yang

wajib diperhatikan dan juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menentukan efektifitas dalam komunikasi interpersonal. Adapun kelima aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Aspek Keterbukaan (Openess)

Aspek keterbukaan adalah kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, misalnya bersikap terbuka untuk menceritakan pada teman terdekat tentang masalah yang sedang dihadapi.

b. Aspek Empati (Empathy)

Empati merupakan kemampuan untuk merasakan dan mengalami apa yang dirasakan orang lain yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

c. Aspek dukungan (supportness)

Dalam aspek dukungan, terdapat tiga hal pokok yang wajib diperhatikan yaitu :

- 1) Lingkungan yang deskriptif (Descriptiveness) yaitu lingkungan yang tidak mengevaluasi orang secara evaluatif sehingga membuat orang cenderung menjadi defisit.
- 2) Spontanity, yaitu kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara spontan dan terus terang yang mempunyai sikap terbuka dalam menyampaikan pemikirannya.

d. Aspek rasa positif (positivness)

Berkomunikasi secara positif di dalam komunikasi interpersonal setidaknya melalui dua cara, yaitu :

1. Berdasarkan sikap positif dan menghargai orang lain. Sikap positif terdiri dari tiga hal yaitu : perhatian yang positif terhadap orang lain sangat mendukung keberhasilan komunikasi interpersonal, perasaan yang positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama, dan perhatian dan perasaan yang positif itu harus dikomunikasikan sehingga komunikasi interpersonal dapat terpelihara dengan baik.
2. Selanjutnya menghargai orang lain dapat mencakup sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi. Perasaan-perasaan negatif biasanya membuat komunikasi menjadi lebih sulit dan dapat menyebabkan perpecahan atau konflik. Sikap positif juga bisa diungkapkan lewat kalimat-kalimat yang diutarakan.

3. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Burnlund (dalam Hardjana, 2011) mengemukakan beberapa ciri-ciri untuk mengenali komunikasi antar pribadi sebagai berikut :

- a) Bersifat spontan
- b) Tidak mempunyai struktur
- c) Tidak secara kebetulan
- d) Tidak mengejar tujuan yang telah direncanakan
- e) Identitas keanggotaannya tidak jelas,

Ciri-ciri komunikasi antarpribadi menurut Rogers (dalam Sari, 2011) adalah sebagai berikut :

- a) Arus pesan cenderung dua arah
- b) Konteks komunikasinya dua arah
- c) Tingkat umpan balik yang terjadi tinggi.

d) Efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

Berdasarkan uraian diatas adalah bersifat spontan, tidak mempunyai struktur, terjadi secara kebetulan, tidak mengejar tujuan yang telah direncanakan, arus pesan cenderung dua arah, konteks komunikasinya dua arah, tingkat umpan balik yang terjadi tinggi, efek yang mungkin terjadi adalah perubahan sikap.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal

Rakhmat (2008) menyatakan dalam komunikasi interpersonal selain melibatkan dua orang yang bertatap muka, terdapat 3 (tiga) faktor penting yang mendukung komunikasi interpersonal, yaitu :

a. Rasa Percaya

Percaya disini merupakan faktor yang paling penting sejauh mana percaya kepada orang lain dipengaruhi oleh faktor personal dan situasional.

b. Sikap suportif

Sikap suportif yang ditunjukkan dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

- 1) Deskripsi, artinya penyampaian perasaan dan persepsi tanpa menilai.
- 2) Orientasi masalah adalah mengkomunikasikan keinginan untuk bekerja sama mencari pemecahan masalah.
- 3) Spontanitas yaitu sikap jujur dan tidak mau menyelimuti motif yang terpendam.
- 4) Empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain.

c. Sikap terbuka

Sikap terbuka amat besar pengaruhnya dalam berkomunikasi yang efektif.

Adapun karakteristiknya yaitu : menilai pesan secara objektif, berorientasi

pada isi, mencari informasi dari berbagai sumber, lebih bersifat profesional, dan bersedia merubah kepercayaan.

C. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsionalis. Kepuasan kerja yang ada pada para pegawai timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan pegawai yang lain. Didalam kelompok kerja dimana pegawai harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri dan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak motivasi kerja mereka (Arini, 2013)

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang di dalamnya terjadi pergantian informasi. Komunikasi juga merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja. Apabila komunikasi interpersonal antar karyawan berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya apabila komunikasi interpersonal antar karyawan tidak terjalin dengan baik, maka dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu faktor yang diduga mempengaruhi adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sehubungan dengan itu, Muhammad (2000) menyatakan ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang

tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai pekerjaan dan yang kedua karena hubungan dengan rekan kerjanya yang kurang baik.

Robbins (dalam Arini, 2013), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah rekan kerja yang mendukung dan atasan. Komunikasi yang terjalin dengan baik dengan atasan dan rekan kerja akan menciptakan kepuasan kerja. Banyak pegawai merasa puas bukan saja dari sekedar mendapatkan uang dan kepuasan saja, namun kerja juga dipandang sebagai interaksi sosial dari rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Perilaku seorang atasan juga sangat menentukan kepuasan kerja. Atasan yang ramah, memahami dan menawarkan pujian, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan perhatian pada pegawai akan mendorong tingkat kepuasan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa komunikasi interpersonal diperlukan dalam suatu instansi untuk melancarkan suatu pekerjaan. Sehingga instansi mengalami peningkatan dalam kualitas kerja pegawainya.

D. Kerangka berfikir



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Tebing Tinggi. Dengan asumsi Semakin baik komunikasi interpersonal pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal pegawai, maka akan semakin buruk pula kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2009). Maksud korelasional dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) yaitu Komunikasi Interpersonal (X) dengan Kepuasan Kerja (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

- 1). Variabel bebas (X) : Komunikasi Interpersonal
- 2). Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi dari operasional setiap variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut :

1. Komunikasi Interpersonal (X)

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang didalamnya terjadi pergantian informasi. Tujuannya adalah untuk memahami satu sama lain dalam membicarakan suatu permasalahan, sehingga komunikasi akan menjadi sangat penting untuk dilakukan.

2. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan yang sebenarnya dari seseorang mengenai pekerjaannya dan juga aspek-aspek dari pekerjaannya tersebut. Hal tersebut merupakan tingkat dimana seseorang menyukai (merasa puas) atau tidak menyukai (tidak puas) pekerjaannya.

D. Subjek penelitian

Penelitian ini melibatkan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Tebing Tinggi.

a. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan sampel penelitian atau objek yang akan diteliti (Notoadmojo, 2005), populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di kota Tebing Tinggi dengan jumlah 52 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoadmojo,2205). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel diambil dari penelitian ini adalah 52 orang.

E. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang menjadi subjek penelitian. Sejalan dengan hal diatas, Arikunto (2001) juga mengatakan bahwa skala adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan atau hal-hal yang diketahuinya.

Skala menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian. Pemilihan skala sebagai alat pengumpul data karena skala berisi sejumlah pernyataan yang mampu mengungkapkan unsur-unsur variabel seperti harapan, sikap, perasaan dan minat. Pertimbangan lain berdasar asumsi bahwa, yang mengetahui kondisi subjek penelitian adalah dirinya sendiri, dan seriap pernyataan subjek dapat dipercaya kebenarannya. Setiap penilaian subjek terhadap pernyataan dalam skala adalah sama dengan maksud dan tujuan oleh penyusun skala (Hadi, 2000) dalam penelitian ini terdapat dua skala ukur yaitu komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja.

Skala ini disusun berdasarkan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan skala ini disusun dalm bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk *favourable* berdasarkan skala likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), dan nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju

(SS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas.

Azwar (2000) mengatakan bahwa instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Menurut teori klasikal, pengertian validitas dapat dinyatakan valid dilihat dari sejauh mana skor tampak atau skor perolehan mendekati skor murni.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:361). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{XY} : Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

ΣX : Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek

ΣY : Jumlah skor total tiap subjek

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

b. Reliabilitas.

Susan Stainback (1998,dalam buku Sugiyono,2017) , menyatakan bahwa “ Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Analisis reliabilitas skala pelaksanaan dapat dipakai dengan metode Alpha Cronbach’s dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap – tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

G. Teknik Analisis Data

Riduwan (2005:138) mengemukakan bahwa teknik analisis korelasi yang dipergunakan adalah Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data

interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Rumus Pearson:

$$r^1 = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “r” Product moment

n = Sampel

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Kurang dari 0,20 : Pengaruh dianggap tidak ada

Antara 0,20 – 0,40 : Pengaruh ada tetapi rendah

Antara 0,41 – 0,70 : Pengaruh cukup

Antara 0,71 – 0,91 : Pengaruh baik

Antara 0,91 – 1,00 : Pengaruh sangat baik

Menghitung besarnya sumbangan variable X terhadap variable Y dengan rumus $KD = (r^2) \times 100\%$ yang dimaksud untuk menyatakan besarnya persentase variabel yang satu turut ditentukan variabel yang lain. Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) dengan menggunakan rumus:

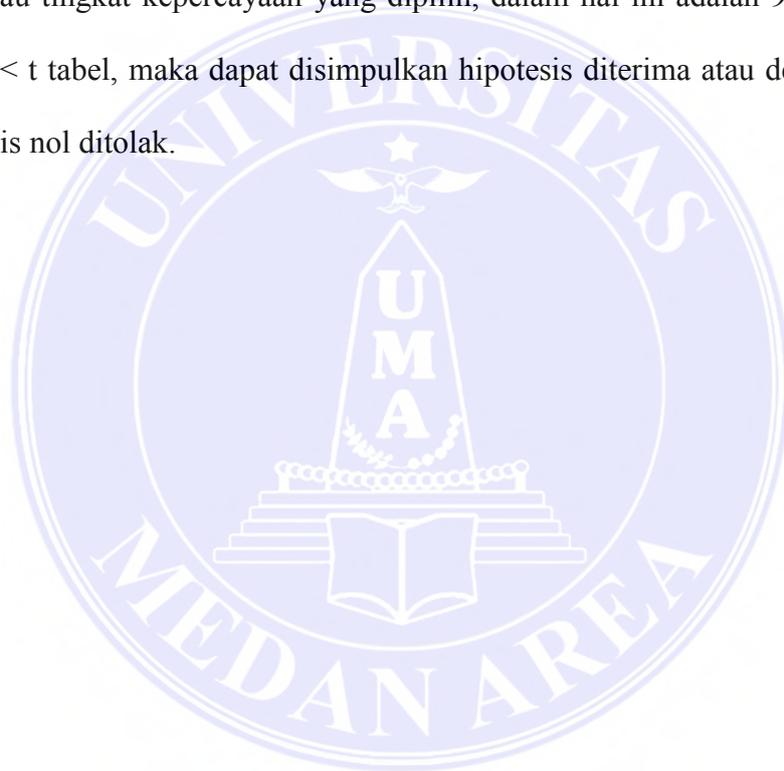
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = nilai t yang dicari

r² = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan dk n – 2 pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95 %. Apabila t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengankata lain hipotesis nol ditolak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang peneliti dapat simpulkan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja dengan $r_{XY} = 0,774$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), dengan asumsi bahwa semakin baik komunikasi interpersonal seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerja dapat diterima, dan sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal seseorang maka semakin rendah kepuasan kerja.
2. Sumbangan yang diberikan oleh variabel komunikasi interpersonal di BAPPEDA Tebing Tinggi sebesar 59,9% terhadap kepuasan kerja pada pegawai Bappeda di Tebing Tinggi, dan sisanya 40,1% ditentukan oleh faktor lain. Menurut Gilmer (1966) faktor-faktor tersebut adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (Supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, aspek sosial dalam pekerjaan, dan fasilitas.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean hipotetik dan empiric), maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal di BAPPEDA di Tebing Tinggi berada pada kategori tinggi dengan hasil mean hipotetik $<$ mean empiric dan melebihi satu bilangan SD/SB dan hasil perhitungan yang didapat dari penelitian ini, untuk variabel komunikasi interpersonal nilai SD adalah 9,568, dengan

mean empiric 107,06 dan mean hipotetik sebesar 75. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi dengan SD sebesar 11,390 dan mean empiric sebesar 126,65 dan mean hipotetik sebesar 82,5.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa, komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada prgawai. Oleh karena itu, pegawai BAPPEDA diharapkan untuk dapat mempertahankan komunikasi interpersonal yang telah ada, agar kondisi kepuasan kerja yang masih ada dapat diminimalisasikan. Sehingga para pegawai memiliki prestasi yang semakin baik.

2. Saran kepada instansi

Bagi pihak instansi untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan selain faktor komunikasi interpersonal. Instansi harus lebih memperhatikan kebutuhan pegawai di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian terhadap variabel komunikasi interpersonal berkaitan dengan variabel lain. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu melihat kekurangan-kekurangan yang

ada dalam penelitian ini seperti jumlah responden penelitian dan alat ukur penelitian, agar dapat diperbaiki sehingga hasil penelitian berikutnya lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. (2003), *Psikologi Induatri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arni, Muhammad. (2001). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Rineke Cipta
- Arini. 2013. *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk (Auto 2000 Medan Amplas). Skripsi*. Medan. Tidak diterbitkan
- Aw, Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aziz, A. (2010). *Hubungan komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO)*. Jurnal analitika
- Baliartati, B.O. (2016). *Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti*. Jurnal manajemen dan pemasaran jasa.
- De Vito, J. (1995). *The Interpersonal Communication Book*. Fourth Edition, New York : Harper and Row Edition.
- Diasmoro, O. (2017). *Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung*. Jurnal ilmiah psikologi terapan.
- Gusliza, N. (2013). *Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota Bukittinggi*. Jurnal administrasi pendidikan.
- Hadi, Sutrisno (2002). *Metode Research*, yogyakarta, Andi Offest

- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. *Jurnal ekonomi manajemen*,
- Kosnin, A. M., & Tan, S. L. (2008). *Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stress kerja guru*. *Jurnal Teknologi*.
- Kurniawan, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Cahaya Samtraco Utama Samarinda*.
- Liliweri, Alo (1997). *Omunikasi Antar Pribadi*, Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Mardiono, D., & Supriyatin. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Maulana, H., & Gumelar, G. (2013). *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia
- Muhammad, Arni, (2002). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta Bumi Aksara
- Munandar, Ashar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia
- Putri, ayuni, (2014). *Komunikasi Interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT. DJARUM di Kudus*. Skripsi
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. *Jurnal administrasi*.
- Rakhmat, Jalaluddin (2008). *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stepan (1996) *Organization Behavior*. United state of America, New york

Ruvendi, R. (2005). *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*.
Jurnal Ilmiah Binaniaga.

Widodo, P.B. (2006). *Reliabilitas dan validitas konstruk skala konsep diri untuk mahasiswa Indonesia*. Jurnal psikologi Universitas Diponegoro

Wriyano, 2004. Pengantar ilmu komunikasi. Jakarta : PT. Gramrdia Widiasarana
Indonesia.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
TABULASI KOMUNIKASI INTERPERSONAL



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4
9	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
1	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4
1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
1	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

8
2 3 2 3 3 2 3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3
9
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3
0
3 4 4 3 4 4 3 4 2 4 4 3 4 3 2 4 3 3 3 4 4
1
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
2
3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3
3
3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4
4
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3
5
3 3 1 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3
6
3 4 2 3 4 2 3 4 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3
7
3 3 1 2 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 3
8
3 4 3 3 4 3 3 3 2 4 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 2
9
4 4 2 3 4 2 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3
0
4 4 3 2 4 3 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3
1
4 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 4 4 4 3 4
2
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4
3
4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
4
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 3 2 3 2 4 4
5
4 3 3 3 3 2 2 2 3 3 3 4 3 2 3 2 4 4 4 3 3
6
4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
7
4 3 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 4
8
4 4 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 3 2 4 3 3 3 4 4
9
5 3 4 3 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3
0
5 3 2 2 3 2 3 3 3 3 4 2 4 3 3 1 2 3 2 4 4
1
5 4 2 3 4 2 3 3 4 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4
2

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2
4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4
4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3
4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2

4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2
4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3
4	3	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3





LAMPIRAN 2

TABULASI KEPUASAN KERJA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
9	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
14	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
15	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4
16	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	2	4	4
19	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
36	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
37	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
38	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3

39	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3
40	4	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
41	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4
46	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	4
49	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	1	3	2	4	3	3	3	4	4	4
50	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
51	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	3	1	1	2	2	2	4	4	4
52	4	2	3	4	2	1	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3

3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4	2	2
3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	1
3	3	4	3	2	2	3	1	4	4	4	4	1	1	2	4	4	3	4	3
3	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3	2	1
3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	3	1	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
3	2	3	3	2	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3
3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2
3	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2



```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34
/SCALE('KOMUNIKASI INTERPERSONAL') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.40	.534	52
VAR00002	3.00	.741	52
VAR00003	3.08	.555	52
VAR00004	3.40	.534	52
VAR00005	3.04	.625	52
VAR00006	3.17	.474	52
VAR00007	3.29	.536	52
VAR00008	3.13	.525	52
VAR00009	3.37	.561	52

VAR00010	3.19	.658	52
VAR00011	3.23	.509	52
VAR00012	3.29	.572	52
VAR00013	3.21	.457	52
VAR00014	3.13	.627	52
VAR00015	3.06	.574	52
VAR00016	3.13	.486	52
VAR00017	3.19	.398	52
VAR00018	3.17	.550	52
VAR00019	3.33	.474	52
VAR00020	3.37	.525	52
VAR00021	3.37	.486	52
VAR00022	3.19	.487	52
VAR00023	3.33	.617	52
VAR00024	3.19	.595	52
VAR00025	3.12	.583	52
VAR00026	3.12	.583	52
VAR00027	2.75	.622	52
VAR00028	3.02	.542	52
VAR00029	2.87	.561	52
VAR00030	2.77	.614	52
VAR00031	2.75	.622	52
VAR00032	2.71	.605	52
VAR00033	3.25	.480	52
VAR00034	3.12	.704	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	103.33	86.773	.505	.906
VAR00002	103.73	85.063	.473	.907
VAR00003	103.65	85.486	.613	.905
VAR00004	103.33	86.146	.571	.905

VAR00005	103.69	85.511	.535	.906
VAR00006	103.56	87.153	.532	.906
VAR00007	103.44	87.193	.459	.907
VAR00008	103.60	86.834	.508	.906
VAR00009	103.37	86.511	.504	.906
VAR00010	103.54	86.293	.438	.907
VAR00011	103.50	89.039	.290	.909
VAR00012	103.44	84.644	.676	.904
VAR00013	103.52	90.215	.191	.910
VAR00014	103.60	88.951	.231	.910
VAR00015	103.67	86.067	.533	.906
VAR00016	103.60	88.128	.407	.908
VAR00017	103.54	87.744	.561	.906
VAR00018	103.56	86.604	.505	.906
VAR00019	103.40	88.951	.325	.909
VAR00020	103.37	86.158	.580	.905
VAR00021	103.37	86.080	.639	.905
VAR00022	103.54	87.508	.476	.907
VAR00023	103.40	85.853	.511	.906
VAR00024	103.54	87.626	.368	.908
VAR00025	103.62	84.437	.682	.903
VAR00026	103.62	88.006	.342	.909
VAR00027	103.98	86.490	.450	.907
VAR00028	103.71	88.405	.332	.909
VAR00029	103.87	88.589	.301	.909
VAR00030	103.96	86.940	.416	.908
VAR00031	103.98	86.647	.436	.907
VAR00032	104.02	87.000	.418	.907
VAR00033	103.48	89.941	.210	.910
VAR00034	103.62	84.477	.549	.905

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106.73	92.083	9.596	34





```

GET
FILE='C:\Users\DELL\Documents\SKORING\LNJT BSK.sav'.
DATASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VA
R00041 VAR00042
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	42

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR000
07 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA
R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR000
34 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VA
R00041 VAR00042
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.40	.534	52
VAR00002	2.98	.754	52
VAR00003	3.06	.574	52
VAR00004	3.40	.534	52
VAR00005	2.96	.740	52
VAR00006	3.13	.561	52
VAR00007	3.29	.536	52
VAR00008	3.10	.603	52
VAR00009	3.37	.561	52
VAR00010	3.13	.715	52
VAR00011	3.10	.454	52
VAR00012	3.17	.706	52
VAR00013	3.17	.430	52
VAR00014	2.98	.852	52
VAR00015	3.06	.574	52
VAR00016	3.10	.454	52
VAR00017	3.13	.444	52
VAR00018	3.10	.495	52
VAR00019	2.94	.539	52
VAR00020	3.35	.520	52
VAR00021	3.37	.486	52
VAR00022	3.19	.487	52
VAR00023	3.33	.617	52
VAR00024	3.19	.595	52
VAR00025	3.12	.583	52
VAR00026	3.12	.583	52
VAR00027	2.56	.725	52
VAR00028	3.02	.542	52
VAR00029	2.56	.802	52
VAR00030	2.65	.738	52
VAR00031	2.63	.742	52
VAR00032	2.56	.698	52
VAR00033	3.02	.505	52

VAR00034	2.90	.869	52
VAR00035	2.77	.581	52
VAR00036	2.81	.445	52
VAR00037	3.06	.416	52
VAR00038	2.75	.556	52
VAR00039	2.88	.427	52
VAR00040	2.87	.525	52
VAR00041	2.69	.673	52
VAR00042	2.69	.673	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	123.25	124.623	.404	.902
VAR00002	123.67	118.852	.627	.898
VAR00003	123.60	121.696	.607	.899
VAR00004	123.25	123.681	.485	.901
VAR00005	123.69	118.609	.655	.898
VAR00006	123.52	123.980	.434	.901
VAR00007	123.37	125.531	.325	.903
VAR00008	123.56	122.330	.527	.900
VAR00009	123.29	124.209	.416	.901
VAR00010	123.52	122.960	.394	.902
VAR00011	123.56	128.369	.111	.905
VAR00012	123.48	122.451	.433	.901
VAR00013	123.48	127.823	.176	.904
VAR00014	123.67	129.009	.000	.909
VAR00015	123.60	123.461	.465	.901
VAR00016	123.56	125.546	.390	.902
VAR00017	123.52	125.980	.355	.902
VAR00018	123.56	124.801	.422	.901
VAR00019	123.71	129.464	-.003	.906
VAR00020	123.31	123.002	.560	.900

VAR00021	123.29	123.660	.539	.900
VAR00022	123.46	124.293	.478	.901
VAR00023	123.33	121.911	.545	.900
VAR00024	123.46	122.763	.501	.900
VAR00025	123.54	120.528	.692	.898
VAR00026	123.54	122.763	.513	.900
VAR00027	124.10	119.736	.596	.899
VAR00028	123.63	125.570	.318	.903
VAR00029	124.10	123.226	.329	.903
VAR00030	124.00	120.235	.553	.899
VAR00031	124.02	119.980	.566	.899
VAR00032	124.10	120.049	.601	.899
VAR00033	123.63	126.785	.236	.903
VAR00034	123.75	117.368	.616	.898
VAR00035	123.88	124.692	.361	.902
VAR00036	123.85	129.427	.010	.906
VAR00037	123.60	128.245	.138	.904
VAR00038	123.90	124.794	.372	.902
VAR00039	123.77	126.691	.296	.903
VAR00040	123.79	126.248	.271	.903
VAR00041	123.96	124.391	.325	.903
VAR00042	123.96	124.391	.325	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126.65	129.721	11.390	42



LAMPIRAN 5
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
N		52	52
Normal Parameters ^a	Mean	107.06	126.65
	Std. Deviation	9.568	11.390
Most Extreme Differences	Absolute	.183	.119
	Positive	.183	.119
	Negative	-.108	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.320	.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061	.453

a. Test distribution is Normal.



**LAMPIRAN 6
UJI LINEARITAS**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikas i Interpersonal	5131.103	26	197.350	3.323	.002
Linearity	3965.908	1	3965.908	66.781	.000
Deviation from Linearity	1165.194	25	46.608	.785	.725
Within Groups	1484.667	25	59.387		
Total	6615.769	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	.774	.599	.881	.776

* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE.
CURVEFIT
/VARIABLES=Y WITH X
/CONSTANT
/MODEL=LINEAR

/PLOT FIT.

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Kepuasan Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Komunikasi Interpersonal
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	52
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0

Newly Created Cases	0
---------------------	---

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Kepuasan Kerja	Komunikasi Interpersonal
Number of Positive Values	52	52
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

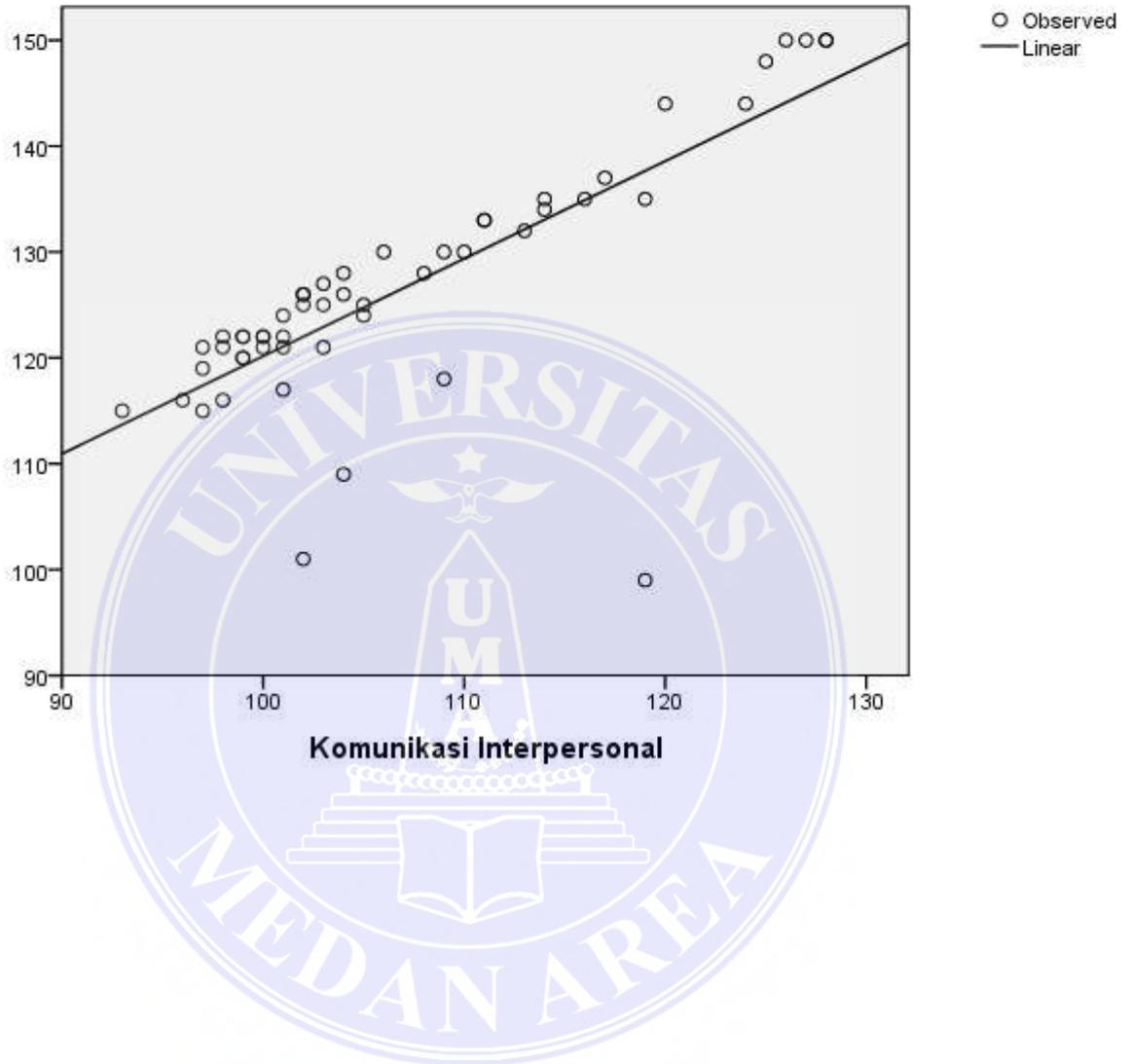
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Kepuasan Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.599	74.832	1	50	.000	27.984	.922

The independent variable is Komunikasi Interpersonal.

Kepuasan Kerja





LAMPIRAN 7
PLOT KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN
KERJA

Model Description

Model Name		MOD_2
Series or Sequence	1	Komunikasi Interpersonal
	2	Kepuasan Kerja
Transformation		None
Non-Seasonal Differencing		0
Seasonal Differencing		0
Length of Seasonal Period		No periodicity
Standardization		Not applied
Distribution	Type	Normal
	Location	Estimated
	Scale	Estimated
Fractional Rank Estimation Method		Blom's
Rank Assigned to Ties		Mean rank of tied values

Applying the model specifications from MOD_2

Case Processing Summary

	Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Series or Sequence Length	52	52
Number of Missing Values in the Plot	0	0
	System-Missing	0

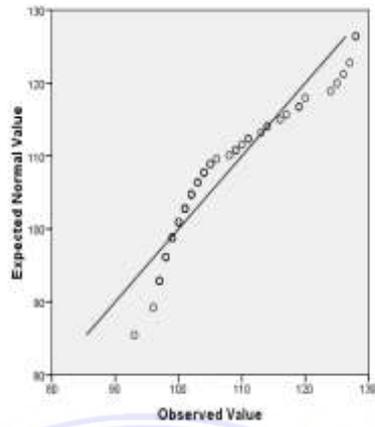
The cases are unweighted.

Estimated Distribution Parameters

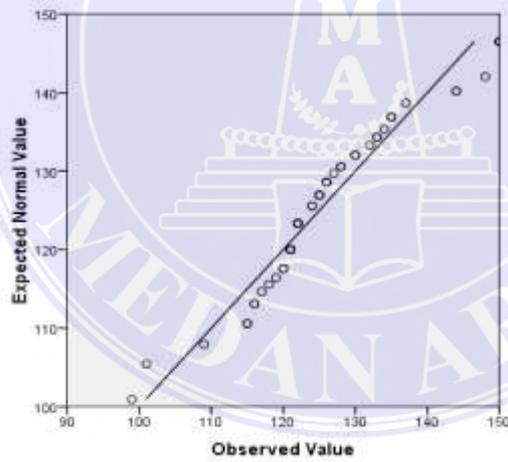
	Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Normal Distribution Location	107.06	126.65
Scale	9.568	11.390

The cases are unweighted.

Normal Q-Q Plot of Komunikasi Interpersonal



Normal Q-Q Plot of Kepuasan Kerja





**LAMPIRAN 8
UJI HIPOTESIS**

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Kepuasan Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 9
SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL



I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan benar dan sesuai dengan keadaan anda :

- a. Nama (boleh inisial) :
- b. Usia :
- c. Jenis kelamin :
- d. Jabatan :
- e. Status pernikahan :

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan kedalam sebuah angket. Anda diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Anda hanya boleh memilih salah satu dari *alternative* pilihan jawaban yang diberikan pada setiap pernyataan, dengan memberikan tanda checklis (✓) pada tempat yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

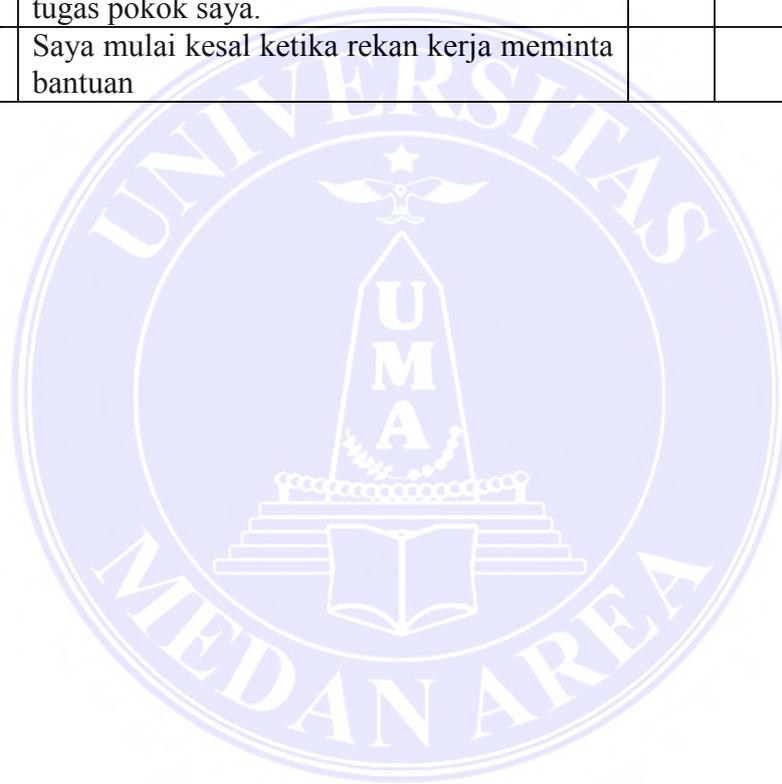
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tempat saya bekerja sangat nyaman		✓		

SELAMAT MENGERJAKAN dan TERIMA KASIH...!!! **SKALA “KOMUNIKASI INERPERSONAL”**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengatakan hal-hal yang benar dihadapan rekan kerja saya.				
2.	Saya ikut bersepeda ketika teman saya berduka.				

3.	Ketika teman butuh bantuan saya langsung bergegas untuk menolongnya.				
4.	Saya jarang berbicara terhadap rekan-rekan kerja saya.				
5.	Saya mengatakan hal yang tidak benar dikantor saya.				
6.	Saya enggan membantu ketika rekan kerja saya butuh bantuan.				
7.	Saya sering menyampaikan motivasi terhadap rekan-rekan kerja dikantor.				
8.	Terus terang saya tidak sanggup mengerjakan tugas diluar tanggung jawab saya.				
9.	Saya dan rekan kerja saya saling membantu dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.				
10.	Saya langsung mengerjakan pekerjaan apa yang menjadi tanggung jawab saya.				
11.	Saya suka menutupi kesalahan saya ketika saya bekerja dengan tidak baik.				
12.	Saya enggan meminta bantuan teman ketika saya mengalami kesulitan.				
13.	Saya akan meminta bantuan teman ketika mengalami kesulitan.				
14.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang disuruh atasan saya.				
15..	Saya cemas saat bekerja dengan tidak adanya keamanan dari kantor.				
16.	Saya merasa senang dengan kantor yang melengkapi keamanan saat bekerja.				
17.	Komunikasi saya dengan rekan kerja lancar-lancar saja.				
18.	Saya menerima kritikan dari rekan kerja mengenai cara bekerja saya.				
19.	Saya sangat fleksibel dalam menerima masukan dari orang lain.				
20.	Saya berbicara seperlunya saja saat dikantor.				
21.	Saya jarang membantu teman saya ketika dia sedang kesulitan.				
22.	Saya tidak suka apabila rekan kerja saya terlalu mencampuri urusan saya.				
23.	Saya pura-pura tidak melihat saat atasan meminta bantuan.				
24.	Saya langsung menentang pendapat teman saya yang salah.				
25.	Saya intropeksi diri ketika ditegur oleh rekan saya.				

26.	Apabila ada yang tidak saya sukai dari rekan kerja, saya akan terus terang mengatakannya				
27.	Saya memahami keinginan atasan untuk mencapai tujuan kantor ini.				
28.	Saya tidak peduli dengan sikap atasan.				
29.	Saya tersinggung saat di kritik orang lain.				
30.	Saya merasa tidak nyaman berkomunikasi dengan orang-orang ditempat kerja				
31.	Saran dari rekan selalu saya terima dengan baik.				
32.	Siapa pun yang memberi masukan kepada saya, akan saya terima.				
33.	Saya sering melakukan pekerjaan diluar tugas pokok saya.				
34.	Saya mulai kesal ketika rekan kerja meminta bantuan				



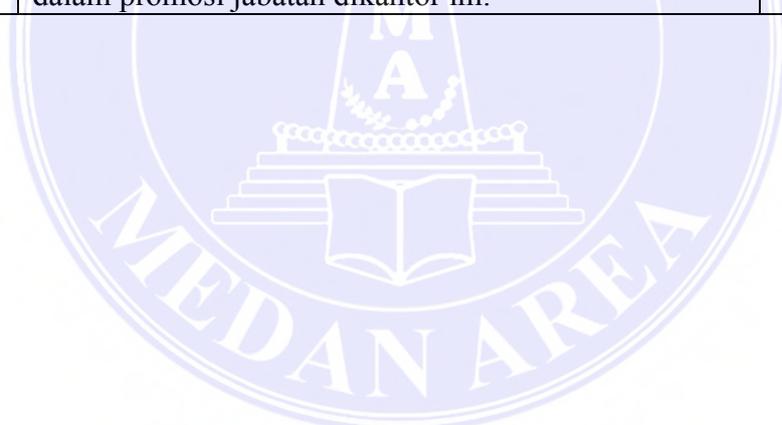


LAMPIRAN 10
SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa aman bekerja dikantor saya				
2.	Kurangnya kebersihan membuat saya kurang nyaman saat bekerja.				

3.	Saya merasa kurang aman dalam bekerja di kantor ini.				
4.	Kebersihan membuat saya nyaman dalam bekerja.				
5.	Saya kesulitan menikmati pekerjaan saya saat ini.				
6.	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini.				
7.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kantor saya.				
8.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
9.	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya.				
10.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan ditempat saya bekerja.				
11.	Suasana tempat saya bekerja membuat saya semangat dalam bekerja.				
12.	Suasana dikantor saya kurang menyenangkan.				
13.	Ruang kerja yang nyaman dan luas membuat saya lebih bersemangat.				
14.	Kondisi fisik saya tidak mendukung dalam pekerjaan saya.				
15.	Pengaturan udara dikantor membuat saya lancer dalam bekerja.				
16.	Penataan ruangan dikantor menambah semangat saya pada waktu bekerja.				
17.	Ruangan kerja yang tidak rapi membuat saya jenuh dan mudah lelah.				
18.	Kondisi fisik saya mendukung dalam prestasi di kantor ini.				
19.	Saya merasa kurang Nyman dengan ruang kerja saya.				
20.	Suhu udara dikantor membuat kurang nyaman saat bekerja.				
21.	Atasan saya memberi perhatian yang pada bawahannya.				
22.	Atasan saya memberi motivasi kepada bawahannya dalam bekerja.				
23.	Saya merasa senang dengan rekan kerja dikantor ini.				
24.	Ketika saya mengalami kesulitan maka rekan kerja siap membantu menyelesaikannya.				
25.	Atasan saya tidak mendukung kinerja karyawannya.				
26.	Rekan kerja saya dikantor ini lebih mementingkan diri sendiri.				
27.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan saya.				
28.	Atasan saya kurang perhatian terhadap bawahannya yang mengalami kesulitan.				
29.	Ruangan kerja saya yang pengap membuat saya sulit untuk bernafas.				
30.	Suhu udara dikantor membuat saya nyaman dalam				

	bekerja.				
31.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.				
32.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang saya kerjakan.				
33.	kantor memberikan jaminan sosial kepada saya.				
34.	Saya merasa kecewa dengan gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan.				
35.	Jaminan yang saya terima tidak sesuai dengan jabatan dan masa kerja saya dikantor unu.				
36.	Menurut saya keputusan untuk promosi jabatan dikantor ini sudah adil.				
37.	Saya senang adanya kesempatan promosi jabatan di kantor ini.				
38.	Tunjangan yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya selama ini.				
39.	Kesempatan dan promosi jabatan dikantor ini saya rasa kurang adil.				
40.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan masa kerja saya sehingga saya bekerja lebih optimal.				
41.	Rekan kerja saya tidak mau membantu saat saya sedang kesulitan bekerja.				
42.	Saya kurang senang dengan kebijakan kesempatan dalam promosi jabatan dikantor ini.				



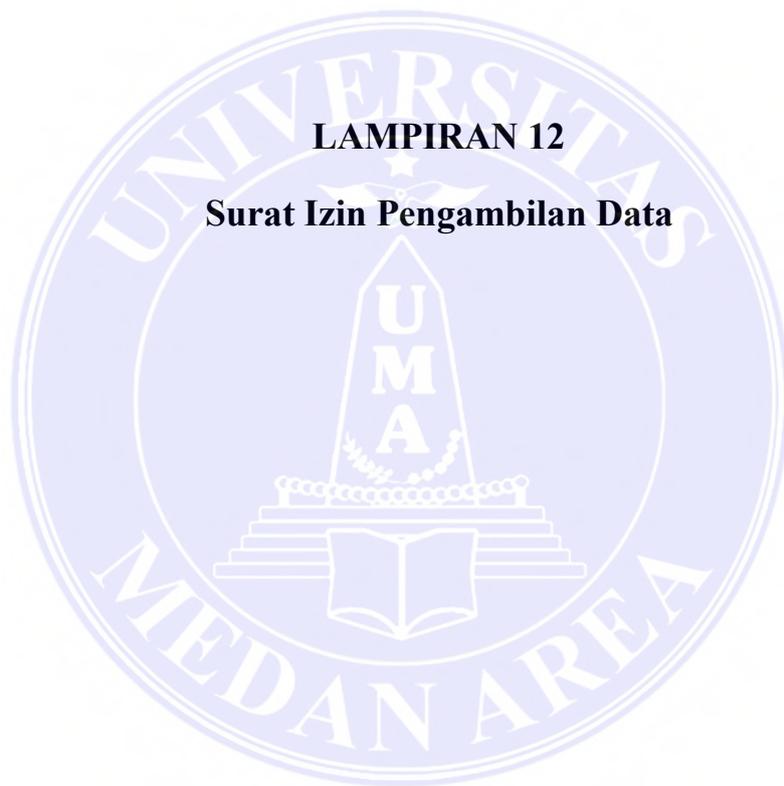


LAMPIRAN 11
TOTAL SKOR KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KEPUASAN KERJA

No.	Kom interpersonal (X)	Kepuasan kerja (Y)
1	104	128
2	114	134
3	102	126
4	99	122
5	114	135
6	99	120
7	111	133
8	103	127
9	109	130
10	99	120
11	108	128
12	117	137
13	101	122
14	111	133
15	103	121
16	104	126
17	100	122
18	124	144
19	98	121
20	93	115
21	110	130
22	125	148
23	128	150
24	120	144
25	126	150
26	106	130
27	96	116
28	98	122
29	99	122
30	103	125
31	119	135
32	97	119
33	101	121
34	102	125
35	98	116
36	102	101
37	113	132
38	119	99
39	104	109
40	101	124
41	100	121
42	116	135
43	128	150

44	102	126
45	127	150
46	101	117
47	97	121
48	105	124
49	109	118
50	100	122
51	97	115
52	105	125





LAMPIRAN 12

Surat Izin Pengambilan Data



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : ~~634~~/FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 Juli 2019

Yth, Kepala Bappeda Tebing Tinggi
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Astry Mahrani Nasution
NPM : 15 860 0122
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Instansi Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah di Tebing Tinggi Jl. Delima No. 5 Tebing Tinggi** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Tebing Tinggi**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Harul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan
UNIVERSITAS MEDAN AREA

Mahasiswa Ybs
Arsip

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/30/19

Access From (repository.uma.ac.id)



LAMPIRAN 13

Surat Keterangan Bukti Peneliti

PEMERINTAH KOTA TEBING TINGGI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
Jalan Delima Nomor 5 Tebing Tinggi 20623 Telepon (0621) 21592 Fax.(0621) 21592

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/8010 / Bappeda – TT/2019

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sanulita Viviana
P : 19691105 1999402 2 001
Jabatan : Sekretaris Bappeda Kota Tebing Tinggi

Menyatakan bahwa :

Nama : Astry Mahrani Nasution
PM : 158600122
Program Studi : Ilmu Psikologi
Kampus : Psikologi

Telah melakukan Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Tebing Tinggi Mulai Tanggal 11 Juli s/d 25 Juli 2019 untuk penyusunan Skripsi dengan Judul **Tubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Tebing Tinggi "**
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Tebing Tinggi
Pada Tanggal : 25 Juli 2019

**a/n KEPALA BAPPEDA
KOTA TEBING TINGGI
SEKRETARIS**

**SANULITA VIVIANA
PEMBINA TK. I
NIP. 19691105 1999402 2 001**