

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPESONAL DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PTP NUSANTARA V KEBUN  
SEI PAGAR PEKANBARU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**SANDY ADITYA PRADANA**

**NPM : 17.860.0203**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

### LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan  
Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V  
Kebun Sei Pagar Pekanbaru

Nama Mahasiswa : Sandy Aditya Pradana

Nim : 178600203

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog

Mengetahui

Kepala bagian  
  
Ari Fahrian, S.Psi, M.Psi

  
Dekan Psikologi  
(Dr. Hj. Risyda, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

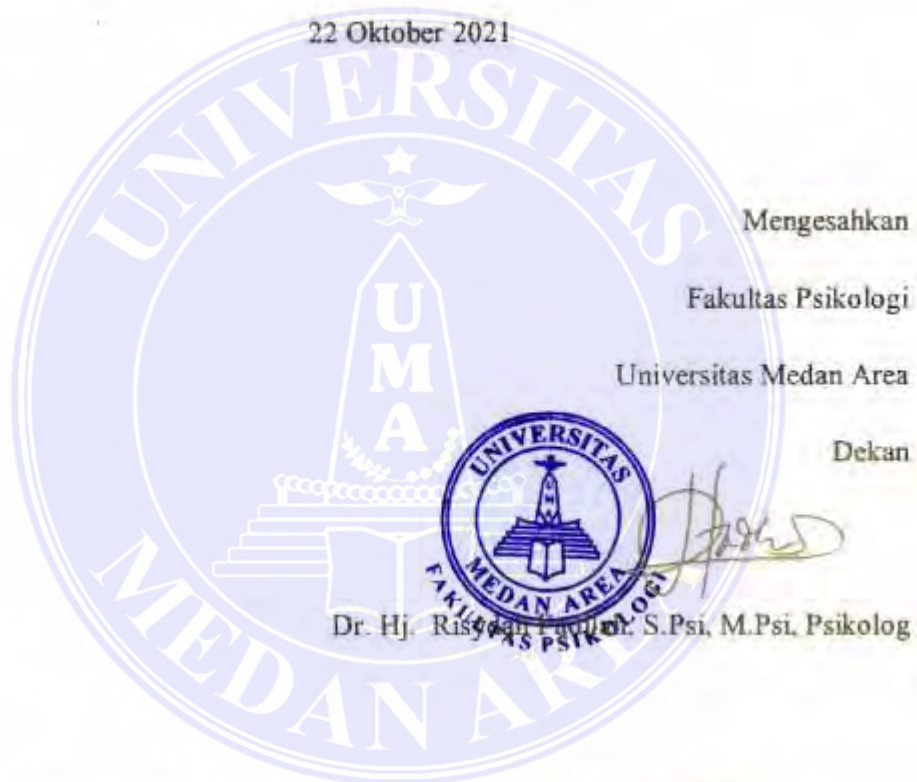
22 Oktober 2021

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Karya Tulis Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi S1

PADA TANGGAL

22 Oktober 2021



### Dosen Penguji

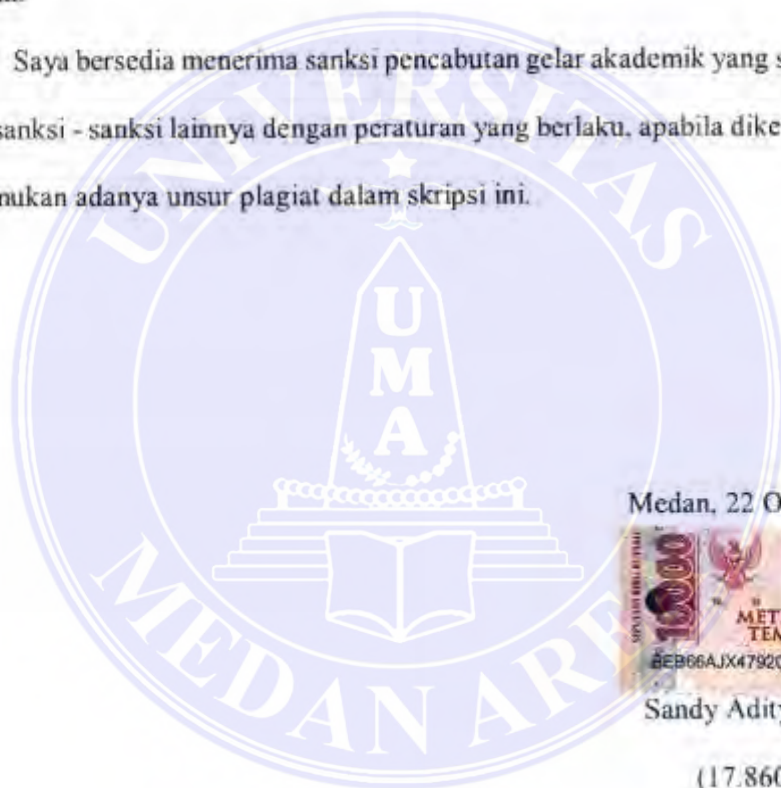
1. Dg. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D
2. Andy Chandara, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

### Tanda Tangan

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain 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 unsur plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 22 Oktober 2021



Sandy Aditya Pradana

(17.860.0203)



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sandy Aditya Pradana  
NPM : 178600203  
Program Studi : Psikologi Industri Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk  
memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non  
Eksklusif (Non- exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya  
yang berjudul: **Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan  
Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar  
Pekanbaru.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif/format-kan,  
mengelola dalam bentuk pembagian 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 sebenar-benarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 22 Oktober 2021

Yang mengatakan



(Sandy Aditya Pradana)

## *PERSEMBAHAN*

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Sebuah anugrah yang paling tak terhingga buat saya*

*Karna atas izin Allah SWT*

*Yang telah memberikan saya Kesehatan dan kesempatan*

*Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya*

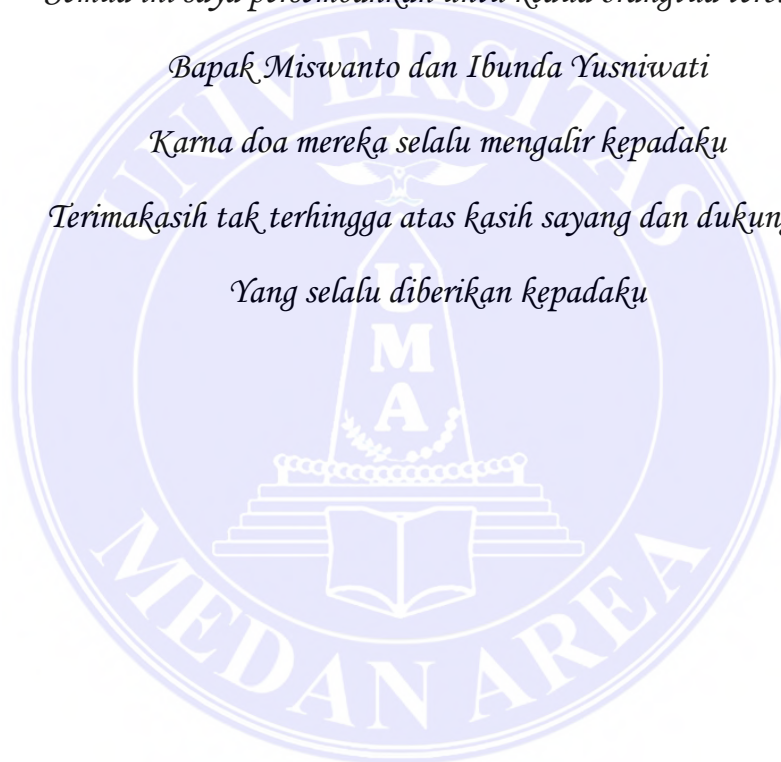
*Semua ini saya persembahkan untu kedua orangtua tercinta*

*Bapak Miswanto dan Ibunda Yusniwati*

*Karna doa mereka selalu mengalir kepadaku*

*Terimakasih tak terhingga atas kasih sayang dan dukungan*

*Yang selalu diberikan kepadaku*



## *Motto*

### *Makna Baik*

*Jadilah lebih baik, dan berusahalah berbuat baik, Walaupun kita bukan orang baik,*

*Tangan yang MERAIHMU ketika kamu jatuh lebih baik dari pada seribu tangan yang MENYALAMIMU ketika kamu BERHASIL.*

*Terkadang dunia lebih memilih untuk melihat satu kesalahan yang kita buat, daripada sepuluh kebaikan yang kita lakukan.*

*“Push yourself to study because no one else can do it for you.”*

*Paksa dirimu sendiri untuk belajar karena tidak ada seorangpun yang bisa melakukannya untukmu.*

*- Sandy Aditya Pradana*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Dengan segala ketulusan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M. Eng , M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi. M.Psi selaku dosen pembimbing, yaitu selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh keceriaan dan kesabaran serta masukan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.



5. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis sehingga dapat memperlancar penyelesaian karya tulis ini.
6. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer Kantor PTP V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dan Bapak Herrisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian dengan lancar pada Perusahaan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.
7. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
8. Kepada Ayah Miswanto dan Ibu Yusniwati tercinta, yang telah selalu memberikan dukungan semangat, doa, dan dukungan tanpa mengeluh kepada penulis sehingga penulis selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
9. Kepada kedua Adik tercinta Bunga Nayla dan Afifah Nadha Rafanda yang selalu memberikan keceriaan dan dukungan serta selalu memotivasi untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan cepat.
10. Kepada seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, perhatian, dan doa – doa agar penulis diberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada keluarga Bapak Herrisal dan Ibu Endang Hartati selaku orang tua angkat semoga penulis bisa membalas semua kebaikan keluarga Bapak Herrisal yang telah memberikan dukungan, perhatian, dan doa – doa agar

penulis diberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Kepada teman saya seperjuangan dalam penelitian ini Adella Anggraeni Nasution, Muhammad Farid Erdin, Muhammad Andrian, Wawan Natanel yang selalu saling membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian.
13. Kepada teman saya yang sudah membantu dalam menyelesaikan karya tulis ini Alvira Franyanti, Fitra Namira, Deri Mustika, Merry Hardiah Dalimunthe, Deri Mustika, Anggi Olivia, Fika Ayu Syafitri dan teman – teman terdekat saya yang selalu memberikan bantuan dan memberikan dukungan serta penulis berterima kasih dengan ketulusan hati.
14. Kepada teman – teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman – teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.
15. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me att all times.*

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPESONAL DENGAN  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PTP NUSANTARA V KEBUN  
SEI PAGAR PEKANBARU**

**OLEH :**

**SANDY ADITYA PRADANA**

**NPM : 178600203**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, membahas masalah pada pembahasan tentang hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi kerja pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru yang berjumlah 39 orang pada bagian pengendalian mutu. Metode pengumpulan data menggunakan total sampling. Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment. Berdasarkan perhitungan menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,675 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,456 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja. Artinya semakin baik Komunikasi Intepersonal maka Motivasi Kerja semakin tinggi pula. Sumbangan yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45,6%. Dengan demikian masih terdapat terdapat 54,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata kunci : Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Karyawan**

**CORRELATION BETWEEN INTERPERSONAL COMMUNICATION AND  
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES OF PTP NUSANTARA V  
KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU**

**By**

**SANDY ADITYA PRADANA**

**NPM : 178600203**

**ABSTRACT**

This study aims to see the relationship between Interpersonal Communication and Work Motivation on employees. In this study, limiting the problem to the discussion of the relationship between Interpersonal Communication and work motivation on employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru, amounting to 39 people in the quality control section. Data collection method using total sampling. The spread of the Interpersonal Communication with Work Motivation scale uses a Likert Scale. The data analysis method used in this research is Product Moment Correlation. Based on the calculation shows the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.675 and coefficient ( $r^2$ ) = 0.456 with  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a relationship between Interpersonal Communication and Work Motivation. This means that the better the interpersonal communication, the higher the work motivation. The contribution given by Interpersonal Communication is 45.6%. Thus there are still 54.4% influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords: Interpersonal Communication and Employee Work Motivation**

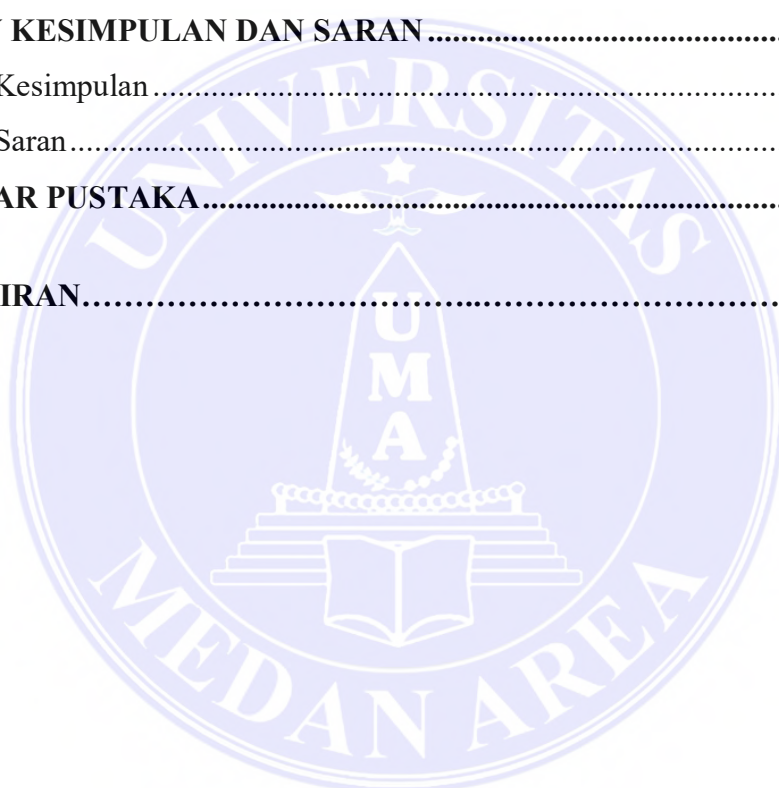


## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL.....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Karyawan.....	10
1.Pengertian Karyawan.....	10
2.Jenis Karyawan.....	11
3.Fungsi dan Peranan Karyawan.....	11
B. Motivasi Kerja .....	12
1.Pengertian Motivasi Kerja .....	12
2.Teori Motivasi Kerja.....	14
3.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	17
4.Ciri – Ciri Motivasi Kerja .....	23
5.Aspek – Aspek Motivasi Kerja .....	25

C.	Komunikasi Interpersonal.....	27
1.	Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	27
2.	Faktor – faktor Komunikasi Interpersonal.....	29
3.	Ciri – Ciri Komunikasi Interpersonal .....	31
4.	Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal .....	32
5.	Hambatan – Hambatan Dalam Komunikasi Interpersonal .....	36
6.	Fungsi Dari Komunikasi Interpersonal.....	38
D.	Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja .....	40
E.	Kerangka Konseptual .....	42
F.	Hipotesis Penelitian.....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A.	Tipe Penelitian .....	44
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	45
1.	Komunikasi Interpersonal.....	45
2.	Motivasi Kerja.....	45
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	46
1.	Populasi.....	46
2.	Sampel .....	46
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	47
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	48
1.	Uji Validitas .....	48
2.	Uji Reliabilitas.....	49
G.	Analisis Data.....	50
1.	Uji Normalitas .....	50
2.	Uji Linearitas.....	51
3.	Uji Hipotesis.....	51
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A.	Orientasi Kancha Penelitian .....	52
1.	Sejarah dan Profil PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru .....	52
2.	Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	54
3.	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	55

B. Persiapan Penelitian .....	55
1. Persiapan Administrasi .....	56
2. Persiapan Alat Ukur.....	56
C. Pelaksanaan Penelitian .....	59
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	64
1. Uji Asumsi .....	64
2. Hasil Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	66
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	67
E. Pembahasan .....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b>	<b>Halaman</b>
Skala Pengukuran Likert .....	47
<b>Tabel 2</b>	
Distribusi Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Penelitian .....	57
<b>Tabel 3</b>	
Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Penelitian.....	58
<b>Tabel 4</b>	
Distribusi Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Penelitian .....	61
<b>Tabel 5</b>	
Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Penelitian .....	62
<b>Tabel 6</b>	
Hasil Uji Reliabilitas .....	63
<b>Tabel 7</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	65
<b>Tabel 8</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	66
<b>Tabel 9</b>	
Rangkuman Hasil Analisis Product Moment .....	67
<b>Tabel 10</b>	
Deskripsi Statistik Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja .....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b>	<b>Halaman</b>
Alat Ukur Penelitian .....	80
<b>Lampiran B</b>	
Distributor Skor Skala Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja .....	87
<b>Lampiran C</b>	
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Skala Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja .....	92
<b>Lampiran D</b>	
Hasil Uji Normalitas Dan Linieritas Item Skala Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja .....	99
<b>Lampiran E</b>	
Hasil Uji Korelasi Product Moment Item Skala Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja .....	102
<b>Lampiran F</b>	
Surat Keterangan Penelitian.....	104
<b>Lampiran G</b>	
Dokumentasi.....	109

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, setiap Perusahaan berupaya meningkatkan Perusahaan yang dimiliki dengan berbagai faktor. Salah satunya yakni Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia sangat berperan bagi kelangsungan Perusahaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia yaitu salah satu faktor dalam pencapaian tujuan Perusahaan yang efisien. Terutama dalam hal visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

Di Indonesia sendiri pembangunan yang berkembang dipengaruhi oleh kesadaran kuat akan tindakannya untuk ikut serta dalam proses global yang membawa keuntungan dan mendorong proses pembangunan nasional. Bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa – bangsa lain yang telah lebih dahulu maju. Oleh karena itu, pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakat menjadi titik pembangunan yang terletak pada bidang ekonomi dan kualitas Sumber Daya Manusia.

Manusia merupakan faktor utama yang di anggap sangat berarti untuk kelangsungan serta keberhasilan dalam Perusahaan, Sumber Daya Manusia pada setiap industri mempunyai kedudukan yang sangat penting seperti pengendali, pengontrol, pengembang, dan juga sebagai penemu ide yang secara aktif memberikan hal – hal yang menarik dan baru untuk Perusahaan, sehingga Perusahaan tetap berkualitas dan mampu bersaing dengan Perusahaan – Perusahaan lainnya.

Manusia merupakan individu yang unik, setiap individu kemampuan, cara berkomunikasi, sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas Perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Maka karyawan memerlukan perhatian dari Perusahaan sendiri baik secara tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaanya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaanya (Warouw dkk, 2017).

Suwatno dan Priansa (dalam Warouw dkk, 2017), menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi”. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dan salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya lewat pemberian motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, hingga akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang nantinya akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Motivasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2006) bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Sedangkan motivasi kerja menurut Kusnadi (2002) adalah upaya – upaya yang memunculkan semangat dari dalam diri orang itu sendiri melalui fasilitas penyedia kepuasan. Dan menurut Hamzah B. Uno (2011) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Warouw dkk, 2017).

Arep dan Tanjung (dalam Mariah, 2013), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri - ciri sikap dan perilakunya, yaitu: ciri karyawan bermotivasi tinggi: merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan, bekerja dengan semangat dan bermoral tinggi, selalu berusaha mencapai hasil yang baik, berusaha mengembangkan tugas dan dirinya, dengan kata lain tidak terjerat dengan tugas rutin dan lain-lainnya. Dan ciri karyawan bermotivasi rendah : masih merasa tidak puas dengan peraturan Perusahaan, datang dan pulang tidak pada waktunya, banyak alasan sakit ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan, waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar, bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Dalam teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2018) yang dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivational dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivational adalah hal – hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti



bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Kaswan, 2018).

Faktor motivational antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para peyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2018).

Di dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting baik dalam organisasi, Perusahaan maupun instansi pemerintah khususnya untuk meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia. Disamping itu Sumber Daya Manusia juga penentu untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu dibutuhkan karyawan yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan Perusahaan. Semakin baik komunikasi yang ada pada karyawan tentu saja tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kebersamaan (Azmi, 2015).

Proses komunikasi pada hakikatnya merupakan proses penyampaian pesan antara manusia baik secara kelompok maupun individual dari satu pihak kepada pihak lain. Dalam proses penyampaian pesan tersebut juga mengandung arti adanya pembagian pesan (*sharing of information*) yang cenderung mengarah ke pencapaian titik tertentu sampai disepakatinya makna suatu pesan antar pihak – pihak yang berkomunikasi (Yodiq, 2016).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat atau organisasi, dengan menggunakan media tertentu dan dengan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Hal terpenting dalam komunikasi interpersonal adalah membangun hubungan antar manusia (Kaswan, 2018).

Menurut Arni (2002) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang dengan seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Dengan bertambahnya orang yang terlibat dalam komunikasi, menjadi bertambahlah persepsi seseorang dalam kejadian komunikasi sehingga bertambah komplekslah komunikasi tersebut. Komunikasi interpersonal adalah bentuk hubungan dengan orang lain. Sedangkan Rogers (2005) mengartikan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut kemulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi.

Menurut Joseph A. De vito (dalam Manna, 2019) ciri komunikasi interpersonal yaitu : keterbukaan (*openness*) kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam menghadapi hubungan antar pribadi, empati (*empathy*) kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu dari sudut pandang orang lain dan kacamata orang lain, dukungan (*supportiveness*) situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi efektif, rasa positif (*positiveness*) seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif dan berprestasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif, kesetaraan (*equality*) komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasana setara.

Faktor – faktor dalam komunikasi interpersonal yang efektif diperlukan hubungan yang baik antara komunikator dengan komunikan. Menurut Rakhmat (dalam Alkornia, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu : percaya mempunyai perasaan bahwa dirinya tidak akan dikhianati atau dirugikan, maka orang itu akan lebih mudah membuka dirinya, perilaku suportif dan sikap terbuka. Menurut Joseph De Vito (dalam Kaswan, 2018) efektifitas komunikasi interpersonal mengandung lima karakteristik, yaitu : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap suportif, dan kesetaraan.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Aminatur Rif'ah pada tahun 2007 dengan judul penelitian “Hubungan Komunikasi Interpersonal antar karyawan terhadap Motivasi Kerja karyawan” di Perusahaan Kompor “ Kupu Mas” Malang. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa hubungan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang digunakan maka akan semakin baik atau meningkatnya Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Kompor “ Kupu Mas” Malang.

Adapun lokasi penelitian ini yaitu PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru, merupakan bekas Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berada di Provinsi Riau dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 pekanbaru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru, ditemukan beberapa masalah yang terjadi di lingkungan kerja Perusahaan ini. Pertama, karyawan di bagian pengendalian mutu terlihat kurang bersemangat dan bersantai, hal ini dikarenakan karyawan pimpinan terlihat kurang baik, tidak heran jika antara karyawan dan atasan tampak jarang bertegur sapa hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan terhadap keperluan kantor kebun dan kurangnya komunikasi yang baik. Kedua, waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau membaca surat kabar. Ketiga, karyawan terlihat ada yang pulang terlebih dahulu dari karyawan lainnya sebelum waktu yang sudah di tentukan Perusahaan tersebut.

Hal ini di dukung dengan adanya wawancara yang telah dilakukan pada satu karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru.

*“Ya saya kerja di Perusahaan ini sudah lama, jadi kami sebagai karyawan tu bingung sendiri sama arahan atau kerjaan dari pimpinan. Masalah itu biasanya dek, sering terjadi pun malahan. Karena pemimpin kami sibuk di luar kantor, memang sih pimpinan ngga bisa ngurusin kantor aja. Soalnya kebun juga di ngurusin juga dek, kek mana kami karyawan mau kerja rajin sedangkan soal pekerjaan aja kami susah bertanya kepimpinan dek, yang ngawasin kami aja nggak ada dek kayak ga ada yang memotivasi pekerjaan kami, jadi pun dek arahan yang pimpinan kasih juga secara cepat ke kami. Sedangkan kami itu berbeda - beda pemahamannya, dari masalah itu sering timbul miss komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang mengakibatkan pekerjaan kami menumpuk dek, dan kami kebingungan mengerjakan pekerjaan yang ada, dan dari masalah itu kami sering berkumpul satu dengan yang lain menanyakan tentang pekerjaan”*  
(S, 14 Desember 2020).

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru kurang bergairah atau termotivasi untuk bekerja dan disiplin waktu. Sehingga dengan fenomena tersebut membuat peneliti menarik untuk meneliti “Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja karyawan



pada PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Peneliti juga menetapkan Motivasi Kerja sebagai variabel dependent dan Komunikasi Interpersonal sebagai independet untuk melengkapi penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Hamzah B. Uno dalam Warouw dkk, 2017). Oleh sebab itu dibutuhkan karyawan yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan Perusahaan. Semakin baik komunikasi yang ada pada karyawan tentu saja tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kebersamaan.

Dengan demikian motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh Perusahaan, dan salah satu faktor dari motivasi kerja yaitu komunikasi yang menjadi sangat penting mengingat komunikasi merupakan bentuk interaksi antara rekan sekerja dan juga atasan dengan bawahannya. Ketika karyawan mendapatkan rekan sekerja yang tidak sesuai dengan yang di harapkannya tentu akan menghambat karyawan dalam memperoleh motivasi dalam bekerja, begitu juga dengan sikap atasan terhadap bawahannya, ketika sikap atasan tidak sesuai dengan apa yang bawahannya inginkan maka bawahannya tidak akan mendapatkan motivasi dalam bekerja.

### **C. Batasan Masalah**

Agar peneliti tidak menyimpang dari sasaran yang di kehendaki dan supaya lebih terarah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Adapun dalam penelitian ini, membatasi masalah pada pembahasan tentang hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi kerja pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru yang berjumlah 39 orang pada bagian pengendalian mutu.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi kerja pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru.

### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi pada karyawan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini penting untuk dijadikan kerangka acuan sumber informasi, terutama pada karyawan mengenai Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja pada Karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah Perusahaan untuk melakukan operasional Perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Karyawan juga didefinisikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaganya) didalam sebuah Perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2003).

G. Onibala (2017) mengemukakan bahwa karyawan merupakan setiap orang yang telah menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga), kemudian menerima balas jasa kembali ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan. Definisi lain dari Sedarmayanti (dalam G. Onibala, 2017) yaitu karyawan merupakan terjemahan dari kata kinerja yang mempunyai makna sebagai karya seorang pekerja atau karyawan. Suatu proses manajemen di mana hasil kerja harus mempunyai bukti nyata yang juga bisa diukur.

Berdasarkan uraian di atas karyawan merupakan orang yang menyediakan jasanya, tenaga, kemampuan, pikiran, dan usaha yang ia berikan untuk Perusahaan dan karyawan mendapatkan balas jasa yang telah mereka lakukan terhadap Perusahaan tersebut. Karyawan sebagai salah satu faktor utama yang dibutuhkan karena merupakan Sumber Daya Manusia yang akan memajukan Perusahaan dan memberikan ide baru serta pengelola bagi Perusahaan tersebut.

## 2. Jenis Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2003) Kedudukan karyawan dalam sebuah Perusahaan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a) Karyawan operasional merupakan para staff yang disebut dengan kelompok didalam organisasi. Dan merupakan karyawan yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. Suatu kelompok terdiri atas individu - individu, masing - masing mempunyai suatu pola kemampuan - kemampuan, sikap dan sifat kepribadian yang khas.
- b) Karyawan manajerial ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Karyawan yang termasuk dalam kategori karyawan manajerial adalah pimpinan dan manajer.

Berdasarkan uraian di atas hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dalam sebuah ikatan perjanjian kerja sebagai pelaksana teknis Perusahaan. Dalam pengertian yang sama, karyawan merupakan pegawai yang memiliki ikatan kepegawaian dengan atasannya.

## 3. Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009) Karyawan dalam Perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan Perusahaan demi kelangsungan Perusahaan.
- c) Bertanggung jawab pada hasil produksi.

d) Menciptakan ketenangan kerja di Perusahaan.

Sebagai karyawan Perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perubahan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda – beda dalam bekerja, ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda – beda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan tersebut (Kaswan, 2018).



Suatu Perusahaan harus memiliki pegawai dengan motivasi kerja tinggi. Menurut Kondalkar (2007), hal ini penting karena beberapa alasan, pertama karyawan yang bermotivasi kerja tinggi akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi, menyebabkan kualitas produk meningkat, berkurangnya pemborosan, meningkatkan produktivitas, dan tingkat kinerja tinggi. Kedua, karyawan dengan motivasi kerja tinggi tidak ingin meninggalkan pekerjaan atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau absen. Tingkat kemangkiran yang tinggi menyebabkan rendahnya produksi, pemborosan, kualitas yang buruk, dan gangguan dalam jadwal produksi/operasi. *Turnover* atau keluarnya karyawan yang tinggi mungkin amat merugikan organisasi karena akan memberi tekanan finansial kepada organisasi untuk pembiayaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan lain – lain (Kaswan, 2018).

Ketiga, karyawan dengan motivasi kerja tinggi mudah menerima perubahan organisasi. Dengan demikian, mereka tidak menolak perubahan sehingga perkembangan dan pertumbuhan organisasi bisa tercapai. Perubahan – perubahan, seperti rekayasa ulang, pemberdayaan, pengayaan pekerjaan, rotasi pekerjaan, pengenalan teknologi baru, dan lain – lain pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat pegawai. Keempat, pegawai cermin organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mengangkat citra organisasi, yang ada pada akhirnya berkontribusi terhadap *brand image* suatu produk atau jasa yang dipasarkan organisasi. Dengan demikian, memaksimalkan motivasi kerja menguntungkan baik karyawan maupun organisasi (Kaswan, 2018).

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry (dalam Lusiana, 2016) bahwa motivasi “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah – ubah satu dengan yang lain, untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Motivasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2006) bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan motivasi kerja menurut Kusnadi (2002) adalah upaya – upaya yang memunculkan semangat dari dalam diri orang itu sendiri melalui fasilitas penyedia kepuasan. Dan menurut Hamzah B. Uno (2011) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Warouw dkk, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau mempunyai satu tujuan dalam mencapai visi misi/tujuan organisasi Perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

## 2. Teori Motivasi Kerja

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2018) dikenal dengan “Model dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivational dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivational* adalah hal

– hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Yang tergolong sebagai faktor motivational antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor – faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para peyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2018).

Teori Alderfer (dalam Kaswan, 2018) dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu :

E = *Exix tence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan berdampak dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan Maslow dan Alderfer. Karena “*Exsitence*” dapat dikatakan identik dengan hirarki pertama dan kedua dalam teori Maslow (kebutuhan fisiologis dan keselamatan/ kenyamanan), “*Relatednes*” senada dengan hirarki kebutuhan ketiga

(kebutuhan sosial) menurut teori Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan kebutuhan keempat dan kelima (penghargaan diri dan aktualisasi diri) menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak (Kaswan, 2018).

Apabila teori Alderfer (dalam Kaswan, 2018) disimak lebih lanjut akan tampak bahwa :

- 1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- 2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- 3) Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Dalam hal ini pandangan kepada sifat pragmatisme manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasnya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal – hal yang mungkin bisa dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas bahwa yang tercakup dalam teori motivasi seseorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eskternal. Termasuk faktor internal yaitu : pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor eksternal yaitu: status seseorang dalam organisai, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para

peyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### 3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Kaswan, 2018) yang dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivational dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

- a) Faktor motivational adalah hal – hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivational antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- b) Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (dalam Warouw, 2017) Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern :

#### a. Faktor Intern

##### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.



## 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari – hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.

## 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras.

## 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, Perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

## 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara – cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

## b. Faktor Ekstern

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan

lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pemimpin sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

## 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi Perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

## 3. Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai lika – liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

## 4. Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

## 5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

## 6. Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau Perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik. Dan pendapat tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang (*intern*) dan faktor dari luar diri seseorang (*ekstern*). Faktor intern yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang *fleksibel*.

Pendapat lain mengenai faktor – faktor motivasi kerja menurut Tanjung (dalam Nurdin, 2018) berpendapat motivasi pada SDM dalam perusahaan swasta atau pemerintahan dan BUMN disimpulkan dalam enam faktor yaitu :

### 1. Faktor Kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan dan supervise, Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain.

### 2. Faktor Komunikasi

Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi

yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.

Terdapat lima kunci komunikasi lancar dalam organisasi, yaitu : pertama terbuka, kedua umpan balik, ketiga saling percaya, keempat saling memperhatikan, dan kelima saling menghormati. Komunikasi yang lancar akan membangun motivasi yang baik terhadap karyawan karena tumbuhnya saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai menjadi budaya organisasi yang akan membangun semangat bekerja dalam organisasi tersebut.

### 3. Faktor Kebutuhan

Ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis), dan kebutuhan sosial. Dan seseorang yang menduduki jabatan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan – kegiatannya.

### 4. Faktor Pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat Pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat Pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan

secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja, terlebih jika di sebuah organisasi dikembangkan dengan adanya pelatihan – pelatihan untuk mengasah skill dari dasar Pendidikan yang mereka miliki.

#### 5. Faktor Kompensasi

Mencakup seperti upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi pengajian. Pengakuan pihak manajemen terhadap karyawan. Kompensasi yang memadai merupakan alat memotivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### 6. Faktor Prestasi

Mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja. Program – program perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan tim kerja, berupa penghargaan bulanan, bonus makan malam, atau penghargaan tahunan dan lain – lain.

Berdasarkan uraian di atas, kesimpulan dari faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal. Dan dalam teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2018) yang dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivational antara lain antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain, sedangkan yang dimaksud dengan *hygiene* atau pemelihara adalah faktor – faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti status



seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para peyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

#### 4. Ciri – Ciri Motivasi Kerja

Arep dan Tanjung (dalam Mariah 2013), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri sikap dan perilakunya, yaitu:

a) Ciri karyawan bermotivasi tinggi :

- 1) Merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan
- 2) Bekerja dengan semangat dan bermoral tinggi
- 3) Selalu berusaha mencapai hasil yang baik
- 4) Berusaha mengembangkan tugas dan dirinya, dengan kata lain tidak terjerat dengan tugas rutin dan lain-lainya.

b) Ciri karyawan bermotivasi rendah :

- 1) Masih merasa tidak puas dengan peraturan Perusahaan
- 2) Datang dan pulang tidak pada waktunya
- 3) Banyak alasan sakit ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan
- 4) Waktu kerja banyak digunakan untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar
- 5) Bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Menurut Sriwidodo & Haryanto (2010), bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri-ciri, yaitu :

- 1) Menyenangi pekerjaan yang dilakukan
- 2) Menunjukkan kreativitas dalam bekerja
- 3) Menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja
- 4) Memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja
- 5) Efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjuk kerja secara rinci
- 6) Informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan
- 7) Atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan
- 8) Karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman.

Berdasarkan uraian diatas kesimpulan dari ciri – ciri motivasi kerja, menurut Arep dan Tanjung ciri – ciri motivasi kerja terbagi menjadi 2, yaitu ciri karyawan bermotivasi tinggi dan ciri karyawan bermotivasi rendah. Sedangkan menurut Sriwidodo dan Haryanto motivasi karyawan dapat terlihat dari, Menyenangi pekerjaan yang dilakukan, Menunjukkan kreativitas dalam bekerja, Menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja, Memiliki otonomi yang tinggi dalam bekerja, Efektivitas komunikasi semakin tinggi apabila atasan menyampaikan petunjukkerja secara rinci, Informasi disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, adanya teguran bila terjadi kesalahan, Atasan mau mendengar saran/pendapat bawahan, atasan menghargai setiap keluhan, Karyawan saling bertukar pendapat, mau mendengarkan pendapat teman.

## 5. Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Herzberg (dalam Delviyandri, 2010) dalam penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor yaitu:

- a) *Intrinsik factor* sebagai aspek-aspek hygiene, apabila aspek-aspek tersebut tidak tersedia menyebabkan para karyawan merasa tidak puas. Berada di luar diri seseorang, aspek - aspek tersebut berkaitan dengan keadaan pekerjaan (*job context*).
- b) *Ekstrinsik faktor* disebut sebagai aspek-aspek *motivator*, apabila aspek tersebut akan menimbulkan rasa puas sehingga dapat membangkitkan motivasi.

Menurut Siagian (dalam Anita, Aziz, & Yunus, 2013) aspek - aspek motivasi kerja yaitu :

- a) Motif diantaranya adalah upah (uang) yang adil dan layak, perasaan aman, mengembangkan potensi diri, program pelatihan, hubungan kerja antar karyawan
- b) Harapan yang merupakan rasa tanggung jawab, posisi jabatan berdasarkan persoalan, mampu memberi sikap simpatik, kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir
- c) Insentif yaitu penuh rasa tanggung jawab untuk memperoleh imbalan, senang dengan tunjangan yang diberikan, sistem pemberian bonus kerja, serta kesempatan untuk dipromosikan.

Menurut Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsinsic* yaitu :

a) Aspek ekstrinsik terdiri dari :

- gaji, aspek ini meliputi pada semua keadaan yang menyangkut upah, kenaikan upah dan harapan karyawan pada upah dari hasil kerja yang dilaksanakan.
- pengawasan, aspek ini meliputi pada perlakuan adil yang diberikan atasan kepada karyawan.
- hubungan antar pribadi, aspek ini merupakan kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.
- kebijaksanaan dan administrasi, aspek ini merupakan aspek ini meliputi pada pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan.
- kondisi kerja, aspek ini meliputi pada kondisi tempat bekerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat dari karyawan.
- keamanan kerja, aspek ini meliputi aspek ini meliputi pada rasa aman, kestabilan perusahaan, masa jabatan yang pasti dari karyawan.

b) Aspek intrinsik terdiri dari :

- prestasi, aspek ini meliputi pada keberhasilan ataupun kegagalan yang dinilai secara spesifik, misalnya pelaksanaan kerja, penyelesaian masalah, dan usaha untuk mempertahankan keberhasilan.
- penghargaan, aspek ini merupakan besar kecilnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

- tanggung jawab, aspek ini meliputi pada hal – hal yang berhubungan dengan tanggung jawab dan otoritas pada karyawan.
- kemajuan, aspek ini meliputi situasi yang memungkinkan untuk mempelajari keahlian baru atau kesempatan untuk maju, meningkat, atau semakin baik.
- perkembangan, aspek ini meliputi pendidikan dan latihan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja kerja seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap guna mencapai peningkatan kualitas kerja.
- pekerjaan itu sendiri, aspek ini meliputi pelaksanaan kerja yang aktual yang dapat dilihat dari rutinitas, jumlah pekerjaan, sifat pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas kesimpulan dari aspek – aspek motivasi kerja, Herzberg (dalam Delviyandri, 2010) terbagi menjadi dua aspek yaitu, aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik. Menurut siagian aspek – aspek motivasi kerja antara lain, motif di antaranya adalah upah, harapan dan intensif. Menurut Campbell dan Pritchard aspek motivasi uga terbai menjadi dua yaitu aspek ekstrinsik dan aspek intrinsik.

### **C. Komunikasi Interpersonal**

#### **1. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Istilah komunikasi berasal dari kata *communication* yang berarti sama. Dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu komunikasi harus memiliki makna yang sama terhadap apa yang dibicarakan sehingga, penyampaian pesan dapat diterima dengan baik. Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan orang lain untuk berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi



manusia terbentuk dari hasil interaksi sosial dengan sesamanya. Hubungan interpersonal merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan yang mempengaruhi kualitas kehidupan (Manna, 2019).

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari satu individu kepada individu lain. Tidak hanya pesan secara lisan dan verbal, tetapi juga pesan yang disampaikan secara nonverbal, seperti bahasa tubuh, gestur atau kode tubuh lainnya. Dalam komunikasi ini masing – masing pelaku komunikasi bertindak progresif untuk mencapai tujuan komunikasi yaitu memahami pesan yang disampaikan dengan komunikasi dan dapat mentransfer pesan dengan baik agar dapat memahami secara jelas (Manna, 2019).

Menurut Arni (2002) komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui timbalbaliknya. Dengan bertambahnya orang yang terlibat dalam komunikasi, menjadi bertambahlah persepsi orang dalam kejadian komunikasi, sehingga bertambah komplekslah komunikasi tersebut. Komunikasi interpersonal adalah bentuk hubungan dengan orang lain. Sedangkan pendapat lain menurut Rogers (dalam Manna, 2019) mengartikan bahwa komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antara beberapa pribadi. Dan Devito (2011), komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang memberikan umpan balik dengan segera.

Berdasarkan uraian di atas tentang pengertian komunikasi interpersonal di atas dapat di simpulkan, bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih yang berbentuk ucapan, pesan – pesan, ataupun gerakan tubuh.

## 2. Faktor – faktor Komunikasi Interpersonal

Menurut Arni Muhammad (dalam Manna, 2019) komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena itu dapat menggunakan kelima indra kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan kepada komunikan. Komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh persepsi interpersonal, konsep diri, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal :

### a) Persepsi interpersonal

Memberikan makna pada stimuli indrawi atau menafsirkan informasi indrawi. Persepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli indrawi yang berasal dari seorang komunikan berupa pesan verbal dan non verbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, seorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.

### b) Konsep diri

Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam proses komunikasi interpersonal, yaitu : berbuat untuk kebutuhan dirinya sendiri, membuka diri, percaya diri dan selektif.

c) Atraksi interpersonal

Atraksi interpersonal merupakan kesukaan pada orang lain, sikap positif dan daya tarik seseorang. Komunikasi antar pribadi dipengaruhi atraksi interpersonal dalam hal penafsiran pesan dan penilaian, efektivitas komunikasi.

d) Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal yang baik membutuhkan derajat keterbukaan orang mengungkapkan dirinya.

Menurut Widjaja (dalam Rejeki, 2008) faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal agar menjadi lebih efektif adalah :

a) Keterbukaan

Sifat keterbukaan menunjukkan paling tidak dua aspek tentang komunikasi interpersonal. Aspek pertama yaitu, bahwa kita harus terbuka pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasan kita. Sehingga komunikasi akan mudah dilakukan. Aspek kedua dari keterbukaan merujuk pada kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang segala sesuatu yang dikatakannya, demikian sebaliknya.

b) Empati

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada peranan atau posisi orang lain. Mungkin yang paling sulit dari faktor komunikasi adalah kemampuan untuk berempati terhadap pengalaman

orang lain. Karena dalam empati, seseorang tidak melakukan penilaian terhadap perilaku orang lain tetapi sebaliknya harus dapat mengetahui perasaan, kesukaan, nilai, sikap dan perilaku orang lain.

c) Perilaku Sportif

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku sportif, artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan (defensif).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh faktor persepsi interpersonal, atraksi interpersonal dan hubungan interpersonal individu, keterbukaan, empati, perilaku sportif.

### 3. Ciri – Ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Judy C. Pearson (dalam Sendjaja, 2002), menyebutkan enam karakteristik komunikasi interpersonal, yaitu:

- a) Komunikasi interpersonal dimulai dengan diri pribadi (self). Artinya setiap proses dari komunikasi baik dari persepsi terhadap pesan maupun terhadap orang lain dimulai dari diri sendiri.
- b) Komunikasi interpersonal bersifat transaksi. Hal ini dimaksud bahwa dalam melakukan komunikasi adanya pertukaran timbale balik dari komunikan kepada komunikator begitu pula sebaliknya dan berkelanjutan.
- c) Komunikasi interpersonal menyangkut aspek isi pesan dan hubungan antarpribadi.

- d) Komunikasi interpersonal mensyaratkan adanya kedekatan fisik antar pihak-pihak yang berkomunikasi. Sebuah komunikasi akan menjadi efektif apabila adanya tatap muka antar pihak yang berkomunikasi.
- e) Komunikasi interpersonal menempatkan kedua belah pihak yang berkomunikasi saling tergantung antar satu dengan yang lain (interdependensi).
- f) Komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang. Ketika individu telah mengucapkan sesuatu kepada orang lain maka ucapan itu tidak dapat diubah karna telah langsung diterima oleh komunikan.

Ciri - ciri komunikasi interpersonal 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 maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri dari komunikasi interpersonal dimuali dari diri sendiri, menyangkut pesan yang disampaikan, adanya kedekatan dari kedua belah pihak, ketergantungan antar kedua belah pihak serta komunikasi interpersonal tidak dapat diubah maupun diulang.

#### **4. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal**

Menurut Bruhmester, dkk (dalam Suryanti, 2011) bahwa aspek komunikasi interpersonal sebagai berikut:

- a) Aspek kemampuan berinisiatif



Usaha untuk mulai suatu bentuk interaksi atau hubungan dengan orang lain atau dengan lingkungan sosial yang lebih besar. Inisiatif ini merupakan suatu pencairan pengalaman baru yang lebih banyak dan luas tentang dunia luar dan tentang dirinya sendiri dengan tujuan untuk mencocokkan suatu informasi yang telah diketahui agar dapat lebih memahaminya.

b) Aspek kemampuan bersikap asertif

Dalam konteks komunikasi ini, seseorang harus mampu mengungkapkan aset tujuannya atas berbagai macam hal atau peristiwa yang tidak sesuai dengan dalam pikirannya itu berarti diperlukan adanya asertivitas dalam diri seseorang. Asertivitas adalah kemampuan seseorang dan kesediaan individu untuk mengungkapkan perasaan-perasaan secara jelas dan dapat mempertahankan hak-haknya dengan tegas.

c) Aspek kemampuan memberikan dukungan emosional

Kemampuan memberikan dukungan emosional sangat berguna mengoptimalkan komunikasi interpersonal. Dimana dukungan emosional mencakup kemampuan untuk menenangkan dan memberi rasa nyaman kepada orang lain ketika orang tersebut dalam keadaan tertekan dalam masalah. Sebagai contoh : ketika seorang siswa yang dimarahi oleh seorang guru dan siswa lain memberikan semangat kembali agar siswa tersebut tidak putus asa.

d) Aspek kemampuan mengatasi konflik

Setiap hubungan interpersonal mengandung unsur-unsur perbedaan kepentingan. Dimana ditandai oleh adanya tindakan salah satu yang menghalangi, menghambat, dan mengganggu tindakan pihak lain. Dalam

situasi konflik terjadi empat kemungkinan yaitu : memutuskan untuk mengakhiri hubungan, mengharapkan keadaan membaik dengan sendirinya.

Menurut Joseph A. De vito (dalam Thoha, 2011) aspek – aspek komunikasi interpersonal yaitu :

#### 1) Keterbukaan (*openess*)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal, komunikator interpersonal yang efektif terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Hal ini tidak berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. Memang ini mungkin menarik tapi biasanya membantu komunikasi.

Aspek keterbukaan yang mengacu kepada komunikator untuk berinteraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta jemu. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Ketiga menyangkut kepemilikan perasaan dan pikiran. Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik kita, kita bertanggung jawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata saya (kata ganti orang pertama tunggal)

#### 2) Empati (*Empathy*)

Henry Backrack (dalam Afriyadi, 2015) mendefinisikan empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu melalui

kecamata orang lain itu. Bersimpati dipihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut sedih. Berbeda dengan empati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya. Berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama.

### 3) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung. Komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung, Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif tidak evaluatif, spontan tidak strategi, dan proposional tidak sangat yakin.

### 4) Perilaku Positif

Komunikasi interpersonal akan efektif bila kita memiliki perilaku positif. Sikap positif dalam komunikasi interpersonal yaitu terdapat dua aspek : komunikasi interpersonal akan berkembang bila ada pandangan positif terhadap diri kita sendiri, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain berbagai situasi komunikasi.

### 5) Kesetaraan (*Equality*)

Disetiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih besar dari pada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan bahwa masing-masing pihak mempunyai

sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidakpuasaan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek komunikasi interpersonal adalah aspek - aspek kemampuan berinisiatif, aspek kemampuan bersikap asertif, aspek kemampuan memberikan dukungan emosional, dan aspek kemampuan mengatasi konflik, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesamaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi dikatakan efektif jika setiap komunikasi melakukan setiap komunikasi dengan saling membuka diri dan saling mendukung terhadap segala rangsangan yang datang. Dapat menempatkan perasaan dan posisi yang tepat sebagai rasa empati terhadap komunikasi yang lain ketika akan menghadapi sesuatu tekanan atau ketakutan. Dengan kata lain dengan adanya saling mempercayai dan membutuhkan bagi setiap komunikasi yang melakukan komunikasi tersebut.

## **5. Hambatan – Hambatan Dalam Komunikasi Interpersonal**

Menurut Hafied Cangara (dalam Sitorus 2020) hambatan atau gangguan komunikasi pada dasarnya dapat dibedakan atas tujuh macam, yaitu :

### **1. Hambatan Teknis**

Hambatan teknis terjadi jika salah satu alat yang digunakan dalam berkomunikasi mengalami gangguan, sehingga informasi yang ditransmisi melalui saluran mengalami kerusakan.

## 2. Hamtan Sematik

Hambatan sematik ialah hambatan komunikasi yang disebabkan karena kesalahan pada bahasa yang digunakan.

## 3. Hambatan Psikologis

Hambatan psikologis terjadi karena adanya gangguan yang disebabkan oleh adanya persoalan – persoalan yang terjadi dalam diri individu. Misalnya merasa curiga penerima kepada sumber, situasi berduka atau karena kondisi kejiwaan sehingga dalam penerimaan dan pemberian tidak sempurna.

## 4. Hambatan Fisik

Hambatan fisik ialah hambatan yang disebabkan karena kondisi geografis. Dalam komunikasi interpersonal, hambatan fisik bisa juga diartikan karena gangguan organik, yakni tidak berfungsinya salah satu panca indera pada penerima.

## 5. Hambatan Status

Hambatan status ialah hambatan yang disebabkan karena jarak sosial diantara peserta komunikasi, misalnya perbedaan status antara senior dan junior atau atasan dan bawahan yang selalu memperhitungkan perilaku komunikasi yang selalu memperhitungkan perilaku manusia seperti kondisi dan etika yang sudah membudaya dalam masyarakat, yakni bawahan cenderung menghormati kepada atasan, atau rakyat pada raja yang memimpinya.



#### 6. Hambatan Kerangka Berpikir

Hambatan kerangka berpikir ialah hambatan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi antara komunikator dan khalayak, dan pesan yang digunakan dalam komunikasi, ini disebabkan karena pesan yang digunakan dalam komunikasi melatarbelakangi pengalaman dan pendidikan yang berbeda.

#### 7. Hambatan budaya

Hambatan budaya ialah hambatan yang disebabkan karena adanya perbedaan norma, kebiasaan dan nilai – nilai yang dianut oleh pihak – pihak yang terlibat dalam komunikasi.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hambatan – hambatan dalam komunikasi interpersonal hambatan teknis, hambatan semantik, hambatan psikologis, hambatan fisik, hambatan status, hambatan kerangka berpikir, hambatan budaya.

### 6. Fungsi Dari Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi interpersonal ditunjukkan untuk menciptakan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif artinya, bila terjadi pengertian. Menimbulkan kesenjangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan perubahan perilaku. Komunikasi yang efektif juga bisa diartikan terjadi bila ada kesamaan antara kerangka berpikir dalam bidang pengalaman antara komunikator dengan komunikan (Afriyadi, 2015).

Fungsi dari komunikasi interpersonal itu sendiri adalah sebagai berikut :

- a) Untuk mendapatkan respon/umpan balik. Hal ini sebagai salah satu tanda efektivitas proses komunikasi

- b) Untuk melakukan antisipasi setelah mengevaluasi respon/umpan balik
- c) Melakukan kontrol perilaku terhadap lingkungan sosial yaitu dapat melakukan modifikasi perilaku seseorang dengan cara persuasi atau membujuk orang lain.

Menurut Devito (dalam Afriyadi, 2015), komunikator interpersonal mempunyai beberapa tujuan, yaitu:

a) Mengurangi Kesepian

Kontak dengan sesama manusia akan mengurangi kesepian. Adakalanya kita mengalami kesepian karena secara fisik kita sendirian. Di pihak lain, kita kesepian karena meskipun mungkin bersama oranglain, kita mempunyai kebutuhan yang terpenuhi akan kontak dekat

b) Mendapatkan Rangsangan

Manusia membutuhkan rangsangan untuk berkomunikasi, manusia akan mengalami kemunduruan dan bisa mati apabila tidak adanya rangsangan antar manusia.

c) Mendapatkan Pengetahuan Diri

Sebagian besar melalui kontak dengan sesama manusia, kita belajar mengenai diri kita sendiri. Persepsi diri kita sangat dipengaruhi oleh apa yang kita yakini dan pikirkan orang tentang kita.

d) Memaksimalkan Kesenangan, Menimbulkan Penderitaan

Alasan paling umum untuk membina hubungan dan alasan yang dapat mencakup semua alasan lainnya, yaitu kita berusaha berhubungan dengan manusi lain untuk memaksimalkan kesenangan kita dan meminimalkan penderitaan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan diri sendiri, menemukan dunia luar, membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti, mengubah sikap dan tingkah laku, untuk bermain dan kesenangan serta untuk membantu.

#### **D. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja**

Menjadi manusia harus belajar melalui komunikasi, karena manusia tidak hanya dibentuk oleh lingkungan, tetapi bagaimana manusia tersebut mengartikan pesan – pesan di lingkungan sekitarnya dan akan diterimanya. Dan dari situlah membentuk kepribadian seseorang. Kepribadian akan terbentuk sepanjang manusia itu hidup. Selama itu peran komunikasi menjadi sangat penting karena sebagai alat pertumbuhan diri seseorang. Melalui komunikasi seseorang menemukan dirinya, mengembangkan konsep tentang dirinya sendiri, dan membuat seseorang itu dapat terhubung dengan dunia disekitarnya. Hubungan seseorang dengan orang lain akan menentukan kualitas hidup seseorang tersebut.

Demikian juga, di dunia kerja komunikasi menduduki peranan penting sebagai motivasi karyawan dalam bekerja. Suasana bekerja yang mendukung karyawan ataupun manusia untuk menjadi produktif. Dalam Perusahaan jika mereka menginginkan kemajuan yaitu dengan cara menciptakan komunikasi interpersonal yang sehat sehingga dalam bekerja karyawan merasa nyaman. Komunikasi interpersonal tidak harus dilakukan dengan ucapan ataupun sapaan tetapi dengan bahasa tubuh juga kan menjadi komunikasi interpersonal yang efektif.

Dalam aspek – aspek komunikasi interpersonal menurut Menurut Joseph De Vito (dalam Afriyadi, 2015) yaitu : keterbukaan, empati, dukungan, perilaku positif, dan kesetaraan. Dan aspek – aspek motivasi kerja yang mempengaruhi motivasi

kerja Aspek – Aspek Motivasi Kerja Menurut Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) terdapat dua faktor yaitu extrinsic dan intrinsinsic yaitu : Aspek ekstrinsik terdiri dari : gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Aspek intrinsik terdiri dari : prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan.

Dengan diberi motivasi kerja oleh pihak luar atau dari pemimpin, besarnya gaji, nyamannya tempat bekerja dan lain sebagainya. Tanpa hal-hal tersebut, karyawan akan termotivasi kerja dengan sendirinya. Kedua, unsur ekstrinsik yaitu unsur-unsur yang datang dari luar, contohnya motivasi kerja dari pemimpin, komunikasi yang baik dan timbal balik antara karyawan dan pimpinan, besarnya gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan lain sebagainya. Apabila semua hal tersebut mendukung karyawan untuk bekerja maka karyawan tersebut akan termotivasi kerja dalam bekerja. Dan apabila seorang pemimpin bersikap terbuka terhadap karyawannya, berempati atau peduli terhadap karyawannya, selalu mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, selalu berpikir positif terhadap karyawannya dan selalu bersikap setara atau tidak pernah membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya otomatis karyawan merasa senang dan termotivasi kerja dalam bekerja karena pemimpin mereka terbuka, empati, selalu mendukung, selalu berpikir positif dan selalu bersikap setara kepada semua karyawannya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aulia Akbar (2012), menjelaskan bahwa tindakan dalam komunikasi dapat berupa tindakan positif atau bahkan negatif. Tindakan – tindakan ini dapat menggambarkan melalui motivasi – motivasi kerja karyawannya. Motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri

seseorang yang berasal dari suatu kebutuhan, dari motif inilah yang mengakibatkan perilaku yang biasanya bertujuan pada pemenuhan kebutuhan tadi.

Dalam perspektif kognitif, motivasi yang lebih signifikan bagi karyawan adalah motivasi intrinsik, karena lebih murni dan lenggang serta tidak bergantung pada dorongan atau pengaruh orang lain. Dorongan mencapai prestasi dan kesuksesan di masa depan. Umpamanya, memberi pengaruh lebih kuat dan relative lebih lenggang dibandingkan dengan dorongan hadiah atau dorongan keharusan dari atasan atau pimpinan.

### E. Kerangka Konseptual





## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja. Dengan asumsi, semakin baik komunikasi interpersonal karyawan maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan dan sebaliknya, jika semakin buruk komunikasi interpersonal karyawan maka akan semakin rendah motivasi kerja yang akan di dapatkan oleh karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiono (dalam Imron, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian menggunakan metode kuantitatif di gunakan apabila permasalahan merupakan hal yang di angap menyimpang antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, aturan dengan pelaksanaan, antara dengan praktiknya, dan juga antara rencana terhadap pelaksanaannya.

Menurut Faenkel & Wallen (dalam Fridani, dkk, 2015) Jenis penelitian ini menggunakan Penelitian Korelasi atau Korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variable.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas:

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel bebas (X) : Komunikasi Interpersonal

Variabel terikat (Y) : Motivasi kerja

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus di amati dan mengukur suatu variabel atau suatu konsep untuk menguji kesempurnaan (Sugiarto, 2016). Definisi oprasional dan variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Komunikasi Interpersonal

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. Skala Komunikasi Interpersonal yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Menurut Joseph De vito (dalam Afriyadi, 2015) yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, perilaku positif, kesetaraan.

#### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran Perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Skala Motivasi Kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Menurut Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsinsic*. Aspek ekstrinsik terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan

administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja. Aspek intrinsik, terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (dalam Sugiarto, 2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

##### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (dalam Martinus, 2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pengendalian mutu PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru yang berjumlah 39 karyawan.

##### **2. Sampel**

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul - betul representatif (Sugiyono, 2013) Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi atau total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2013) jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Berdasarkan hasil penentuan sampel diatas karena populasi dibawah 100 maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh

karyawan bagian pengendalian mutu PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru yang berjumlah 39 karyawan.

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah strategi dalam mengambil dan mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian yang teruji validitas dan realibilitasnya (Sugiyono, 2009). Adapun metode metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner atau angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat diberikan secara langsung atau melalui pos atau internet. Teknik pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner skala Komunikasi Interpersonal dan kuesioner skala Motivasi Kerja kepada responden sebagai data primer, sedangkan data sekunder diperoleh melalui kajian pustaka dan literatur. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert terdiri dari empat jenis jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Item terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable.

**Tabel 1.**  
**Skala Pengukuran Likert**

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1



## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ (\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[ (\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item)

dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

$\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

## 2. Uji Reliabilitas

Azwar (2004), menyatakan sebuah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini merupakan salah satu formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha dengan pendekatan konsistensi internal dimana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single-trait administration*). Pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efesiensi yang tinggi (Azwar, 2009). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx1}$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitasi yang dimiliki (Azwar, 2007). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows*.

Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MK_{is}}{MK_s}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien Reliabilitas Hoyt

$Mk_{is}$  : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

$Mk_s$  : Mean kuadrat antara subjek

1 : Konstantan

## G. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows*. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X ( skor subjek tiap item) dengan variabel Y ( total skor subjek dari keseluruhan item)

XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$X^2$  : Jumlah kuadrat skor X

$Y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan kaidah apabila signifikansi  $>0,05$  maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi

<0,05 maka dikatakan distribusi tidak normal. Rumus yang digunakan :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan :

$\chi^2$  : Harga chi kuadrat

$O_i$  : Frekuensi hasil pengamatan

$E_i$  : Frekuensi yang diharapkan

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah  $p > 0,05$ , maka hubungan tidak linier.

## 3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Apabila uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran – saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran – saran yang mungkin dapat digunakan pada pihak lain.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, dimana  $r_{xy} = 0,675$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  berarti  $p < 0,05$ . Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan di terima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,456$  hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 45,6%.
2. Sumbangan yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45,6%. Dengan demikian masih terdapat terdapat 54,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya, diantaranya gaji, keamanan kerja, penghargaan, kondisi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.



3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata – rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berada di kategori tinggi, sebab Mean Hipotetiknya (42,5) lebih kecil dari pada Mean Empirik (55,667) dimana selisihnya melebihi nilai SD (6,183) dan Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi sebab Mean Hipotetiknya (80) lebih kecil dari pada Mean Empirik (103,179), dimana selisihnya melebihi dari nilai SD (10,714).

## **B. Saran**

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

### **1. Saran Kepada Karyawan**

Melihat ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja pada Karyawan tergolong tinggi, maka disarankan kepada Karyawan untuk mempertahankan Motivasi kerja mereka agar tujuan yang dicapai berhasil dan dengan hasil yang memuaskan itu dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi. Dan mempertahankan hubungan kerja yang baik antar rekan kerja serta karyawan pimpinan agar saling membantu ketika mengalami kesulitan. Dengan adanya hubungan yang baik antar karyawan dapat menciptakan rasa nyaman dan senang ketika di lingkungan pekerjaan.

### **2. Saran Kepada Perusahaan**

Kepada Perusahaan sebaiknya berupaya untuk menumbuhkan dan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan yang lebih baik agar tidak menurunnya kinerja karyawan. Untuk meningkatkan Motivasi Kerja

Karyawan Perusahaan perlu memberikan pemahaman tentang Motivasi kerja dalam dunia kerja dan agar karyawan menerapkannya dan menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan untuk memper – erat hubungan antara karyawan pimpinan dengan karyawan bawahan dan sesama karyawan bawahan. Selain itu juga hendaknya Perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan, dan Komunikasi antar Karyawan dapat tercipta lebih baik di dalam Perusahaan tersebut.

### **3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja pada karyawan hendaknya mampu mengambil lebih banyak reponden agar data yang dihasilkan lebih reliabel. Dan untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti dengan faktor - faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja seperti penghargaan, pengakuan, kondisi lingkungan kerja, dan kompensasi. Selain itu disusun berdasarkan fenomena dilapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 362 - 376.
- Alkornia, S. (2017). Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Penyebaran Teknologi Green House Di Sanggar Kegiatan Belajar Situbondo. *Jurnal Komunikasi*, 41 - 54.
- Azwar, S. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol 2 (No.1), 67 - 77.
- Azmi, N. (2015). Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Bp (Brand Presenter) Di Pt. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1 - 12.
- Akbar, A. (2012). Hubungan Komunikasi Antarpribadi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Republik Insula. *Jurnal Wacana*, 76 - 88.
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika* (Vol,3), 29 - 26.
- Delviyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, 26 - 36.
- Fridani, G., Sukarelawati, & AA, K. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.
- G. Onibala, A., L. Saerang, I., & O. H. Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal Emba*, 380 - 387.
- Hasibuan, H. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.6 Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Imron, I. (2019). Analisis Pengukuran Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meuble Berkah Tanggerang. *On Software Engineering*, 19-29.
- Kaswan. (2018). Psikologi Industri & Organisasi (4 Ed.). Cimahi: Alfabeta, Cv.
- Lusiana , N., & Andamari, S. R. (2016). Motivasi Kerja Mahasiswa Laki - Laki Berjualan Online Produk Kecantikan. *Jurnal Psikologi Integratif, Vol.4* (Nomor 1), 24 - 36.
- Manna, A. (2019). Etika Komunikasi Interpersonal Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Kepada Dosen Melalui Smartphone. *Jurnal Aqidah - Ta*, 1 - 22.
- Martinus , E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1 - 15.
- Mariah, D. S., & Ph.D., P. U. (2013). *PENGARUH MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS LAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK* (Vol. Vol.XVI). Jurnal Adminisistrasi Pendidikan.
- Nurdin, I. B. (2018, Januari). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.1*(No.1), 70 - 97.
- Rifah, A. (2007). Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Kemplor "Kupu Mas" Malang.
- Rejeki, S. A. (2008). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Pemahaman Moral Pada Remaja. *Jurnal Psikologi*, 1 - 10.
- Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sendjaja, Djuarsa. (2002) . Materi Pokok Pengantar Komunikasi. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010, Juni). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (No.1), 47 - 57.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen

- Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 34 - 47.
- Sitorus, ST., M.Ikom., R. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Suryanti, R. (2010). Kepuasan Komunikasi Mahasiswa Dalam Proses Pembimbingan Skripsi Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Uajy).
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Kosep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Ajagrafindo Persada.
- Warouw , C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat, Vol 5,1 - 7*.
- Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikas*, 24 - 35 .
- Yusuf, A. M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.





**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

- 1. Skala Komunikasi Interpersonal**
- 2. Skala Motivasi Kerja**

### DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data - data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : Pr / Lk  
 Bidang pekerjaan :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 S = Bila meraa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.		√		

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

### SELAMAT BEKERJA

**SELAMAT BEKERJA**  
**ANGKET KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu mendiskusikan kepada rekan kerja saya.				
2.	Saya sering membantu rekan kerja yang menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
3.	Saya selalu berusaha menciptakan situasi yang kondusif antara rekan kerja.				
4.	Saya selalu menerima dengan baik ide dari teman kerja.				
5.	Saya jarang mendiskusikan kepada rekan kerja saya.				
6.	Saya tidak berusaha menciptakan situasi yang kondusif antara rekan kerja.				
7.	Dalam berdiskusi dengan rekan kerja, saya jarang menerima dengan baik masukannya.				
8.	Saya berusaha untuk bersikap saling mendukung dengan sesama rekan kerja.				
9.	Saya sering bertukar pikiran dengan rekan kerja saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
10.	Saya jarang membantu rekan kerja yang menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
11.	Saya jarang bertukar pikiran dengan rekan kerja saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
12.	Dalam berdiskusi dengan rekan kerja, saya sering menerima dengan baik masukannya.				
13.	Saya jarang berinteraksi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja.				

14.	Saya jarang menerima dengan baik ide dari teman kerja.				
15.	Saya jarang berusaha memahami perasaan teman kerja saya.				
16.	Saya akan berusaha memahami perasaan teman kerja saya.				
17.	Saya mendengarkan dan menerima masukan dari teman kerja.				
18.	Saya tidak berusaha untuk bersikap saling mendukung dengan sesama rekan kerja.				
19.	Saya jarang mendengarkan dan menerima masukan dari teman kerja.				
20.	Saya sering berinteraksi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja.				

**SELAMAT BEKERJA**  
**ANGKET MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
2.	Apapun yang saya kerjakan diawasi oleh atasan saya.				
3.	Saya sering dibantu oleh teman kerja saya.				
4.	Saya merasa nyaman dengan keadaan di tempat saya bekerja				
5.	Saya bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.				
6.	Saya sering diberi <i>reward</i> oleh atasan.				
7.	Saya mengevaluasi diri untuk memperbaiki kinerja.				
8.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
9.	Saya jarang dievaluasi oleh atasan saya				
10.	Saya tidak tenang bila sedang mengerjakan pekerjaan.				
11.	Tempat kerja saya tidak menyediakan perlindungan kerja.				
12.	Saya jarang diberi <i>reward</i> oleh atasan.				
13.	Saya jarang mengevaluasi diri untuk memperbaiki kinerja.				
14.	Saya jarang mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
15.	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya kerjakan.				
16.	Saya sering dievaluasi oleh atasan saya.				
17.	Saya akan mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				



18.	Saya selalu mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan.				
19.	Keadaan suasana kerja saya nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
20.	Saya jarang dibantu oleh teman kerja saya.				
21.	Saya tidak mendapatkan upah tambahan jika saya lembur kerja.				
22.	Tempat kerja saya menyediakan perlindungan kerja.				
23.	Keadaan suasana kerja saya kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan.				
24.	Saya jarang membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
25.	Apapun yang saya kerjakan tidak diawasi oleh atasan saya.				
26.	Saya sering membantu teman saya yang mengalami kesulitan.				
27.	Saya jarang menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
28.	Saya merasa tenang bila sedang mengerjakan pekerjaan.				
29.	Saya merasa kurang nyaman dengan keadaan tempat saya bekerja.				
30.	Saya lebih lama menyelesaikan pekerjaan dari pada karyawan lain.				
31.	Saya tidak mengakui kesalahan yang saya yakini karena perbuatan saya				
32.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dari pada karyawan lain.				
33.	Saya mengakui setiap kesalahan yang saya yakini karena perbuatan saya.				
34.	Semua karyawan tidak memiliki hak untuk mendapat kesempatan meningkatkan karir.				
35.	Pekerjaan yang saya lakukan ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
36.	Semua karyawan memiliki hak untuk mendapat kesempatan meningkatkan karir				

37.	Saya tidak berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.				
38.	Saya akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
39.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan karir.				
40.	Saya merasa kurang nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
41.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan karir.				
42.	Saya tidak akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
43.	Saya selalu menyelesaikan administrasi sesuai dengan prosedur perusahaan.				
44.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.				
45.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.				
46.	Pekerjaan yang saya lakukan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
47.	Saya ada kalanya membuat kesalahan dalam bekerja.				
48.	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan potensi yang dimiliki.				



**Komunikasi Interpersonal**  
**Aitem Responden**

R	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	JLH
1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	63
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	71
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
5	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	2	1	3	59
6	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	69
7	4	4	4	4	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	2	1	3	59
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	70
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
12	3	4	4	3	4	4	3	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	4	3	3	62
13	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	63
14	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	65
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	60
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
20	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	65
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60
22	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	64
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
27	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
29	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	70
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	57
33	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69
34	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76
36	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64
37	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	71
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	76
39	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	64

**Motivasi Kerja**  
**Aitem Responden**

R	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
4	3	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	1	4
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3
7	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	4	4	2	1	4	4	1	3	3	3	3	3	4	2	3
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4
14	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4
15	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3
20	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3
22	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
26	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
27	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2
30	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2
31	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
33	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4
34	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
36	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3



R	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
6	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
7	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	
10	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	
13	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
14	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	
15	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	
22	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
24	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
25	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
27	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	2	4	4	1	1	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	2	2	3	
30	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	
31	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
32	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
33	4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
34	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	
38	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	
39	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	

R	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	JLH
1	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	152
2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	160
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	161
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	170
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	174
6	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	161
7	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	151
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	142
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	133
10	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	161
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145
12	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	163
13	3	1	1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	163
14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	147
15	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	146
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	137
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	141
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	138
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	142
20	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	148
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	138
22	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	154
23	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	160
24	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	160
25	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	160
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	139
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	136
28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	139
29	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	3	3	148
30	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	131
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	135
32	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	133
33	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	165
34	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	148
35	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	160
36	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	142
37	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	167
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	153
39	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	160



## Reliability

### Scale: Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KI1	3.33	.478	39
KI2	3.41	.498	39
KI3	3.38	.493	39
KI4	3.33	.530	39
KI5	3.18	.756	39
KI6	3.26	.595	39
KI7	3.36	.486	39
KI8	3.26	.637	39
KI9	3.21	.570	39
KI10	3.31	.468	39
KI11	3.28	.560	39
KI12	3.28	.560	39
KI13	3.18	.721	39
KI14	3.26	.549	39

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

KI15	3.21	.469	39
KI16	3.05	.456	39
KI17	3.08	.480	39
KI18	3.26	.549	39
KI19	3.23	.706	39
KI20	3.21	.409	39

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	61.72	33.839	.480	.870
KI2	61.64	33.815	.461	.870
KI3	61.67	33.912	.449	.871
KI4	61.72	33.366	.504	.869
KI5	61.87	30.852	.632	.864
KI6	61.79	31.483	.734	.860
KI7	61.69	32.061	.806	.860
KI8	61.79	37.483	-.148	.893
KI9	61.85	32.976	.524	.868
KI10	61.74	32.669	.720	.863
KI11	61.77	32.130	.677	.863
KI12	61.77	33.919	.384	.873
KI13	61.87	31.483	.585	.866
KI14	61.79	32.588	.614	.865
KI15	61.85	34.607	.346	.874
KI16	62.00	36.421	.019	.882
KI17	61.97	36.552	-.008	.884
KI18	61.79	32.062	.704	.862
KI19	61.82	31.993	.531	.868
KI20	61.85	33.186	.717	.864



## Reliability

### Scale: Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	39	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	48

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3.21	.409	39
MK2	3.13	.469	39
MK3	2.97	.584	39
MK4	3.21	.570	39
MK5	2.97	.584	39
MK6	2.77	.742	39
MK7	3.36	.486	39
MK8	3.23	.536	39
MK9	2.74	.637	39
MK10	3.15	.432	39
MK11	3.23	.810	39
MK12	3.13	.522	39
MK13	3.36	.584	39
MK14	3.41	.595	39
MK15	3.28	.647	39

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

MK16	2.85	.540	39
MK17	3.15	.587	39
MK18	3.23	.536	39
MK19	3.08	.422	39
MK20	3.00	.827	39
MK21	2.77	.842	39
MK22	3.18	.451	39
MK23	3.13	.801	39
MK24	3.28	.560	39
MK25	3.23	.706	39
MK26	3.03	.486	39
MK27	3.15	.630	39
MK28	3.10	.502	39
MK29	3.28	.724	39
MK30	3.13	.469	39
MK31	3.05	.560	39
MK32	2.67	.621	39
MK33	2.74	.595	39
MK34	3.33	.621	39
MK35	2.92	.422	39
MK36	3.33	.621	39
MK37	3.33	.737	39
MK38	3.23	.427	39
MK39	3.28	.510	39
MK40	3.31	.569	39
MK41	3.44	.552	39
MK42	3.33	.577	39
MK43	3.31	.521	39
MK44	3.41	.549	39
MK45	3.38	.493	39
MK46	3.05	.605	39
MK47	2.13	.522	39
MK48	3.33	.577	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	147.13	134.641	.244	.897
MK2	147.21	133.062	.355	.896
MK3	147.36	136.868	-.006	.900
MK4	147.13	136.694	.008	.900
MK5	147.36	134.762	.149	.898
MK6	147.56	132.463	.241	.898
MK7	146.97	136.552	.029	.899
MK8	147.10	135.410	.114	.898
MK9	147.59	135.511	.081	.899
MK10	147.18	134.730	.220	.897
MK11	147.10	125.463	.607	.892
MK12	147.21	132.641	.350	.896
MK13	146.97	127.657	.691	.891
MK14	146.92	126.126	.797	.890
MK15	147.05	132.050	.313	.896
MK16	147.49	138.467	-.129	.901
MK17	147.18	129.414	.552	.893
MK18	147.10	131.726	.415	.895
MK19	147.26	132.354	.473	.895
MK20	147.33	131.596	.371	.898
MK21	147.56	133.568	.146	.900
MK22	147.15	132.870	.389	.895
MK23	147.21	125.852	.592	.892
MK24	147.05	128.366	.666	.892
MK25	147.10	127.568	.568	.893
MK26	147.31	133.534	.312	.896
MK27	147.18	126.835	.697	.891
MK28	147.23	131.656	.452	.895
MK29	147.05	125.050	.714	.890

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

MK30	147.21	130.904	.559	.894
MK31	147.28	136.155	.050	.899
MK32	147.67	135.702	.072	.900
MK33	147.59	136.301	.034	.900
MK34	147.00	129.263	.529	.893
MK35	147.41	134.038	.335	.896
MK36	147.00	136.895	-.011	.901
MK37	147.00	130.474	.362	.896
MK38	147.10	133.042	.396	.895
MK39	147.05	129.576	.627	.893
MK40	147.03	126.920	.770	.891
MK41	146.90	128.989	.624	.892
MK42	147.00	127.895	.681	.892
MK43	147.03	130.131	.566	.893
MK44	146.92	128.862	.639	.892
MK45	146.95	131.576	.469	.895
MK46	147.28	131.945	.346	.896
MK47	148.21	134.641	.182	.898
MK48	147.00	127.474	.715	.891





## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja
N		39	39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	55.67	103.18
	Std. Deviation	6.183	10.714
	Absolute	.185	.177
Most Extreme Differences	Positive	.185	.165
	Negative	-.123	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156	1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138	.173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	39	100.0%	0	.0%	39	100.0%

## Report

### Motivasi Kerja

Komunikasi Interpersonal	Mean	N	Std. Deviation
47	113.00	2	19.799
48	88.00	1	.
50	98.00	1	.
51	92.58	12	3.397

52	98.00	2	4.243
53	110.00	1	.
54	100.00	2	5.657
55	102.50	4	8.386
58	101.00	1	.
59	112.50	2	2.121
60	114.00	1	.
61	114.50	2	.707
62	114.00	1	.
63	116.00	1	.
64	119.00	1	.
67	113.40	5	3.578
Total	103.18	39	10.714

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	Between Groups	(Combined)	3525.627	15	235.042	6.466	.000
		Linearity	1987.885	1	1987.885	54.683	.000
		Deviation from Linearity	1537.742	14	109.839	3.021	.009
	Within Groups	836.117	23	36.353			
	Total	4361.744	38				

Measures of Association

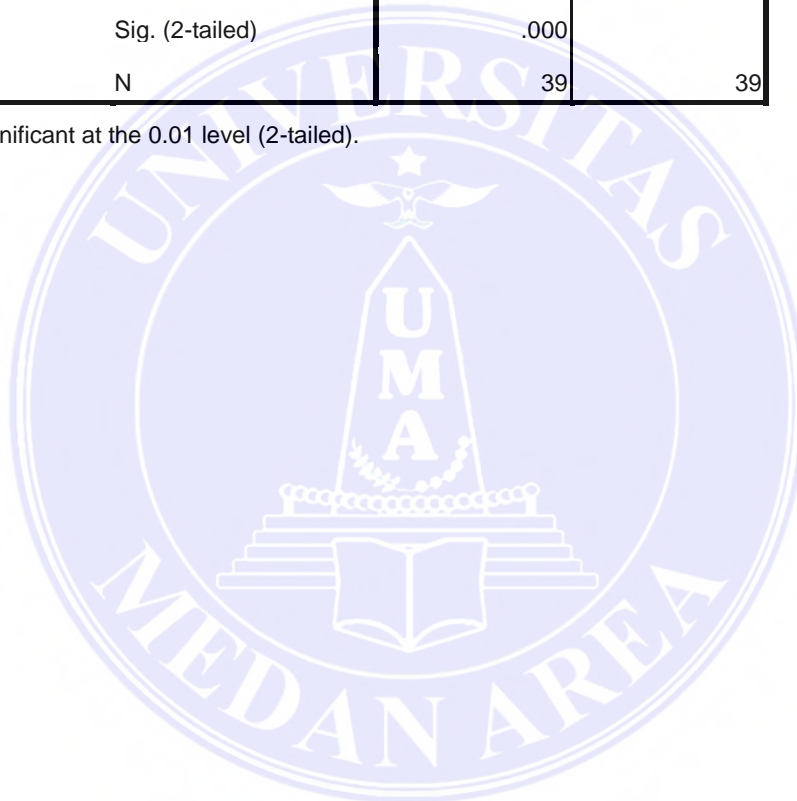
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Motivasi Kerja * Komunikasi Interpersonal	.675	.456	.899	.808



## Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Motivasi Kerja
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

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









# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ☎ (061) 8226331 Medan 20  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 542 /FPSI/01.11/XI/2020 Medan, 2 November 2020  
 Lampiran : -  
 Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

**Yth. Bapak Manager Kebun/PKS PTP Nusantara V  
 Sei Sungai Pagar Pekanbaru  
 Di  
 Tempat**


Dengan hormat,  
 Bersama ini kami mohon kesedizian Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama	: Sandy Aditya Pradana
NPM	: 178600203
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di PTP Nusantara V Sei Sungai Pagar Pekanbaru, guna penyusunan skripsi dengan judul : **“Hubungan Antara Self-Leadership Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru.”**

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal 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.

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



Wakil Dekan Bid. Akademik,  
**Lulu Azzahra, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan :  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



Nomor : U-5.SPA/XI 56 /XII/2020  
Lamp

Sei Pagar, 21 Desember 2020

Kepada Yth :  
- Wakil Bidang Akademik  
Universitas Medan Area  
Di- Tempat.

Hal : Permohonan Survey Pra Penelitian.

Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No : 542, 543, 544, 545, 546/FPSI/01.11/XI/2020 tanggal 02 November 2020 hal Permohonan Survey Pra Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut :

No	NPM	Nama	Program Studi	Keterangan
1	178600203	Sandy Aditya Pradana	Ilmu Psikologi	
2	178600226	Muhammad Andrian	Ilmu Psikologi	
3	178600253	Muhammad Farid Erdin	Ilmu Psikologi	
4	178600247	Wawan Natanael	Ilmu Psikologi	
5	178600200	Adella Anggraeni Nasution	Ilmu Psikologi	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Prakerin tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
  2. Peserta agar mentaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar termasuk kerahasiaannya.
  3. Peserta agar menerapkan Protokol Covid-19 pada saat pengambilan data.
  4. Data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Institut terkait.
  5. Jika pada saat melakukan pengambilan data terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara V.
- Demikian disampaikan agar maklum.

Kebun Sei Pagar  
Pj. Manajer  
  
Cholri.



Tembusan  
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA


© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan I state ☎ (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 : 512/FPSI/01.10/V/2021 Medan, 24 Mei 2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Yth. Pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar  
 Di  
 Tempat

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


Nama : Sandy Aditya Pradana  
 NPM : 178600203  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,  
**Balli Alfitra S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : U-5.SPA/SKT/50/VI/2021

Sei Pagar, 04 Juni 2021

Lamp : -

Kepada Yth:

Wakil Bidang Akademik

Universitas Medan Area

Di- Tempat.

**Hal : Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No: 512/FPSI/01.10/V/2021 tanggal 24 Mei 2021 hal Telah Selesai Melakukan Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut:

Nama : Sandy Aditya Pradana  
 No. Pokok Mahasiswa : 178600203  
 Fakultas Psikologi : Psikologi  
 Program Studi : Psikologi  
 Universitas : Medan Area

Benar telah selesai melakukan Pengambilan Data di **PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru** pada tanggal 30 Mei s/d 04 juni 2021 dengan judul skripsi "**Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru**".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



**AKHLAK- Amanah, Kompeten, Harmonis, loyal, Adaptif, Kolaboratif**

**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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21



**LAMPIRAN G**  
**DOKUMENTASI**





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21





## 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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21







## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21





---

## HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPESONAL DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU

### *CORRELATION BETWEEN INTERPESONAL COMMUNICATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES OF PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU*

Andy Chandra(1)& Sandy Aditya Pradana(2)  
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: [andychandrampsi@yahoo.co.id](mailto:andychandrampsi@yahoo.co.id) & [sandyadityap@gmail.com](mailto:sandyadityap@gmail.com)

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja pada karyawan. Dalam penelitian ini, membatasi masalah pada pembahasan tentang hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi kerja pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru yang berjumlah 39 orang pada bagian pengendalian mutu. Metode pengumpulan data menggunakan total sampling. Penyebaran skala Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja menggunakan Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Product Moment. Berdasarkan perhitungan menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,675 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,456 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja. Artinya semakin baik Komunikasi Intepersonal maka Motivasi Kerja semakin tinggi pula. Sumbangan yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45,6%. Dengan demikian masih terdapat terdapat 54,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Karyawan

#### Abstract

*This study aims to see the relationship between Interpersonal Communication and Work Motivation on employees. In this study, limiting the problem to the discussion of the relationship between Interpersonal Communication and work motivation on employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru, amounting to 39 people in the quality control section. Data collection method using total sampling. The spread of the Interpersonal Communication with Work Motivation scale uses a Likert Scale. The data analysis method used in this research is Product Moment Correlation. Based on the calculation shows the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.675 and coefficient ( $r^2$ ) = 0.456 with  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a relationship between Interpersonal Communication and Work Motivation. This means that the better the interpersonal communication, the higher the work motivation. The contribution given by Interpersonal Communication is 45.6%. Thus there are still 54.4% influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Interpersonal Communication and Employee Work Motivation

*How to Cite: Aditya Pradana, Sandy. 2021, Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Vol (No):*

---

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, setiap perusahaan berupaya meningkatkan perusahaan yang dimiliki dengan berbagai faktor. Salah satunya yakni sumber daya manusia. sumber daya manusia sangat berperan bagi kelangsungan perusahaan maupun organisasi. Terutama dalam hal visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. manusia merupakan faktor utama yang di anggap sangat berarti untuk kelangsungan serta keberhasilan dalam perusahaan, sumber daya manusia pada setiap industri mempunyai kedudukan yang sangat penting seperti pengendali, pengontrol, pengembang, dan juga sebagai penemu ide yang secara aktif memberikan hal - hal yang menarik dan baru untuk Perusahaan, sehingga Perusahaan tetap berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Suwatno dan Priansa (2011), menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi”. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya dan salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya lewat pemberian motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, hingga akan timbul semangat kerja pada diri karyawan yang

nantinya akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik (Warouw dkk, 2017).

Motivasi kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2006) bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan motivasi kerja menurut Kusnadi (2002) adalah upaya - upaya yang memunculkan semangat dari dalam diri orang itu sendiri melalui fasilitas penyedia kepuasan. Dan menurut Hamzah B. Uno (2011) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Warouw dkk, 2017).

Arep dan Tanjung (dalam Mariah, 2013), mengatakan bahwa motivasi karyawan dapat terlihat dari ciri - ciri sikap dan perilakunya, yaitu: ciri karyawan bermotivasi tinggi: merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan, bekerja dengan semangat dan bermoral tinggi, selalu berusaha mencapai hasil yang baik, berusaha mengembangkan tugas dan dirinya, dengan kata lain tidak terjerat dengan tugas rutin dan lain-lainnya. Dan ciri karyawan bermotivasi rendah : masih merasa tidak puas dengan peraturan Perusahaan, datang dan pulang tidak pada waktunya, banyak alasan sakit ke poliklinik atau suatu keperluan untuk menghindari pekerjaan, waktu kerja banyak digunakan

untuk mengobrol dengan teman atau baca surat kabar, bekerja tidak semangat dan moral rendah.

Dalam teori yang dikembangkan oleh Herzberg (2018) yang dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, yaitu faktor *motivational* dan faktor *hygiene* atau "pemeliharaan". Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivational* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya *intrinsik*, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya *ekstrinsik* yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Kaswan, 2018).

Faktor *motivational* antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para peyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Kaswan, 2018).

Di dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting baik dalam organisasi, Perusahaan maupun instansi pemerintah khususnya untuk meningkatkan produktivitas Sumber Daya Manusia. Disamping itu Sumber Daya Manusia juga penentu untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu

dibutuhkan karyawan yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan Perusahaan. Semakin baik komunikasi yang ada pada karyawan tentu saja tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga dapat menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kebersamaan (Azmi, 2015).

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat atau organisasi, dengan menggunakan media tertentu dan dengan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Hal terpenting dalam komunikasi interpersonal adalah membangun hubungan antar manusia (Kaswan, 2018).

Menurut Joseph A. De vito (dalam Manna, 2019) ciri komunikasi interpersonal yaitu : keterbukaan (*openness*) kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima dalam menghadapi hubungan antar pribadi, empati (*empathy*) kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu dari sudut pandang orang lain dan kacamata orang lain, dukungan (*supportiveness*) situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi efektif, rasa positif (*positiveness*) seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih aktif dan berprestasi, dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif, kesetaraan (*equality*) komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasana setara.



Faktor – faktor dalam komunikasi interpersonal yang efektif diperlukan hubungan yang baik antara komunikator dengan komunikan. Menurut Rakhmat (dalam Alkornia, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu : percaya mempunyai perasaan bahwa dirinya tidak akan dikhianati atau dirugikan, maka orang itu akan lebih mudah membuka dirinya, perilaku suportif dan sikap terbuka. Menurut Joseph De Vito (dalam Kaswan, 2018) efektifitas komunikasi interpersonal mengandung lima karakteristik, yaitu : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap suportif, dan kesetaraan.

Adapun lokasi penelitian ini yaitu PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru, merupakan bekas Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berada di Provinsi Riau dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasi untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, yang didalamnya terjadi pergantian informasi. Dan Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan waktunya.

Sebanyak 39 karyawan, yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian Pengendalian Mutu PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Pengambilan data menggunakan 2 skala psikologi berbentuk Likert, yaitu dengan menggunakan skala Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. Skala Komunikasi Interpersonal disusun berdasarkan aspek – aspek dari Joseph De vito (dalam Afriyadi, 2015) yaitu: keterbukaan yaitu keterbukaan yang mengacu kepada komunikator untuk berinteraksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, empati yaitu empati sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu melalui kecamata orang lain itu, dukungan yaitu komunikasi yang terbuka dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung, Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap deskriptif tidak evaluatif, spontan tidak strategi, dan proposional tidak sangat yakin, perilaku positif yaitu komunikasi interpersonal akan berkembang bila ada pandangan positif terhadap diri kita sendiri, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain berbagai situasi komunikasi, kesetaraan yaitu disetiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih besar dari pada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal.

**Tabel.1**  
Distribusi Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Validitas Penelitian

No.	Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal	Item		Total
		Favo	Unfavo	
1.	Keterbukaan	1, 17	5, 19	4
2.	Empati	2, 16	10, 15	4
3.	Sikap mendukung	9, 20	11, 13	4
4.	Sikap Positif	3, 8	6, 18	4
5.	Kesetaraan	4, 12	14, 7	4
<b>Total</b>		10	10	20

Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan aspek – aspek dari Campbell dan Pritchard (dalam Badri & Aziz, 2011) yaitu : *Intrinsik, Ekstrinsik*. Cara penilaian item - item pada skala ini yaitu dengan rentang empat point, adapun penjelasannya sebagai berikut :

**Tabel.2**  
Distribusi Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Validitas Penelitian

No.	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Intrinsik	5, 32	47, 30	4
		6, 38	12, 42	4
		44, 33	37, 31	4
		41, 36	39, 34	4
		7, 45	13, 48	4
2.	Ekstrinsik	35, 8	46, 40	4
		1, 17	15, 21	4
		2, 16	25, 9	4
		3, 26	20, 24	4
		18, 43	14, 27	4
<b>Total</b>		24	24	48

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan Teknik korelasi sederhana yaitu korelasi Pearson (Product Moment) yang digunakan untuk mengukur

hubungan data yang berdistribusi normal (parametrik) dan memenuhi uji lineartitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3.**  
Distribusi Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas Penelitian

No	Aspek- aspek Komunikasi Interpersonal	Item				Jumlah Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Keterbukaan	1	17	5, 19	-	4
2.	Empati	2	16	10, 15	-	4
3.	Sikap mendukung	9, 20	-	11, 13	-	4
4.	Sikap Positif	3	8	6, 18	-	4
5.	Kesetaraan	4, 12	-	14, 7	-	4
<b>Total</b>		7	3	10	-	20

analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,875. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel,.

**Tabel 4.**  
Distribusi Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas Penelitian

No.	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	Item				Total
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Intrinsik	-	5, 32	30	47	4
		38	6	12, 42	-	4
		44	33	37	31	4
		41	36	39, 34	-	4
		45	7	13, 48	-	4
		35	8	46, 40	-	4
2.	Ekstrinsik	17	1	15	21	4
		2	16	25	9	4
		26	3	20, 24	-	4
		18, 43	-	14, 27	-	4
		19	4	29, 23	-	4
<b>Total</b>		13	11	19	5	48



Setelah selesai pengujian validitas butir, kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas yang menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,897. Berdasarkan indeks reliabilitas tersebut, maka skala yang telah disusun dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkapkan Motivasi Kerja.

**Tabel 5.**  
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	55,67	6,183	1,156	0,138	Normal
Motivasi Kerja	103,18	10,714	1,106	0,173	Normal

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal sebagai variable bebas dan Motivasi Kerja sebagai variable terikat menunjukkan sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh Kriteia P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal untuk variable Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja.

**Tabel 6.**  
Rangkuman Hasil Perhitungan Linearitas Hubungan

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X - Y	3,021	0.009	Linier

Uji linearitas hubungan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja menghasilkan F 54,683 dengan nilai signifikansi p = 0,000 (p < 0,05) yang menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja.

**Tabel 7.**  
Rangkuman Hasil Analisis Product Moment

Statistik	Koefisien (r <sub>xy</sub> )	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )	BE%	P	Ket
X-Y	0,675	0,456	45,6 %	0,000	significant

Koefisien determinan (r<sup>2</sup>) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar r<sup>2</sup> = 0,456 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45,6%.

**Tabel 8.**  
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik				keterangan
	Min	Mak	Mean	SD	Min	Mak	Mean	SD	
Komunikasi Interpersonal	17	68	42,5	8,5	47,00 0	67,00 0	55,66 7	6,18 3	Baik
Motivasi Kerja	32	128	80	16	86,00 0	127,0 00	103,1 79	10,7 14	Tinggi

Berdasarkan perbandingan kedua mean diatas, mean hipotetik dan mean empiric maka diketahui bahwa karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru memiliki Komunikasi Interpersonal yang tinggi dan Motivasi Kerja yang tinggi.

## PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil perhitungan dan analisis data penelitian, terlihat ada hubungan yang positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Hasil perhitungan diketahui dari hasil analisis r *Product*

Moment data menggunakan program SPSS 17 for windows, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, dimana dimana  $r_{xy} = 0,675$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  berarti  $p <$  dari 0,05. Artinya hipotesis yang diajukan semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi motivasi kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,456$  hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sebesar 45,6%.

Hasil lain dari penelitian ini diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal pada karyawan dinyatakan tergolong baik atau positif. Hal ini didasari oleh nilai mean hipotetik sebesar  $42,5 <$  dari pada mean empirik yaitu sebesar 55,667. Kemudian diketahui bahwa Motivasi Kerja pada karyawan dinyatakan tergolong tinggi atau positif dan didasari oleh nilai mean hipotetik sebesar  $80 <$  dari pada mean empirik yaitu 103,179.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru tergolong tinggi. Dan yang menjadi salah satu faktornya adalah komunikasi interpersonal yang baik. Motivasi Kerja juga dapat dilihat dari faktor lainnya seperti : gaji, keamanan kerja, penghargaan, kondisi kerja.

## SIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja, dimana dimana  $r_{xy} = 0,675$

dengan signifikansi  $p = 0,000$  berarti  $p <$  dari 0,05. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan di terima. Sumbangan yang diberikan oleh Komunikasi Interpersonal sebesar 45,6%. Dengan demikian masih terdapat terdapat 54,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor lainnya adalah gaji, keamanan kerja, penghargaan, kondisi kerja.

Hal ini juga didukung Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata - rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berada di kategori tinggi, sebab Mean Hipotetiknya (42,5) lebih kecil dari pada Mean Empirik (55,667) dimana selisihnya melebihi nilai SD (6,183) dan Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi sebab Mean Hipotetiknya (80) lebih kecil dari pada Mean Empirik (103,179), dimana selisihnya melebihi dari nilai SD (10,714).

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area.

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Hubungan Antara Komunikasi

Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar, Pekanbaru. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Dengan segala ketulusan hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M. Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Andy Chandara, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, yaitu selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh keceriaan dan kesabaran serta masukan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku Ketua dalam sidang skripsi telah memberikan arahan dan masukan untuk skripsi ini.
6. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku Penguji dalam sidang skripsi telah memberikan arahan dan masukan untuk skripsi ini.
7. Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris dalam sidang skripsi telah memberikan arahan dan masukan untuk skripsi ini.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah

memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis sehingga dapat memperlancar penyelesaian karya tulis ini.

9. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer Kantor PTP V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dan Bapak Herrisal Nasution selaku Karyawan pimpinan pada PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, yang telah memberikan bantuan, kemudahan, dan juga dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat melakukan penelitian dengan lancar pada Perusahaan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.
10. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
11. Kepada Ayah Miswanto dan Ibu Yusniwati tercinta, yang telah selalu memberikan dukungan semangat, doa, dan dukungan tanpa mengeluh kepada penulis sehingga penulis selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
12. Kepada kedua Adik tercinta Bunga Nayla dan Afifah Nadha Rafanda yang selalu memberikan keceriaan dan dukungan serta selalu memotivasi untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan cepat.
13. Kepada seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, perhatian, dan doa–doa agar penulis diberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.



14. Kepada keluarga Bapak Herrisal dan Ibu Endang Hartati selaku orang tua angkat semoga penulis bisa membalas semua kebaikan keluarga Bapak Herrisal yang telah memberikan dukungan, perhatian, dan doa - doa agar penulis diberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.

15. Kepada teman saya seperjuangan dalam penelitian ini Adella Anggraeni Nasution, Muhammad Farid Erdin, Muhammad Andrian, Wawan Natanel yang selalu saling membantu dan saling memberikan motivasi untuk dapat melalui kesenangan dan kesulitan selama penelitian.

16. Kepada teman saya yang sudah membantu dalam menyelesaikan karya tulis ini Alvira Franyanti, Fitra Namira, Deri Mustika, Merry Hardiah Dalimunthe, Deri Mustika, Anggi Olivia, Fika Ayu Syafitri dan teman - teman terdekat saya yang selalu memberikan bantuan dan memberikan dukungan serta penulis berterima kasih dengan ketulusan hati.

17. Kepada teman-teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman-teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.

18. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me att all times.*

## DAFTAR PUSTAKA

Afriyadi, F. (2015). Efektivitas Komunikasi Interpersonal Antara Atasan Dan Bawahan Karyawan PT. Borneo Enterprindo Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 362 - 376.

Alkornia, S. (2017). Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Penyebaran Teknologi Green House Di Sanggar Kegiatan Belajar Situbondo. *Jurnal Komunikasi*, 41 - 54.

Azwar, S. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen, Vol 2* (No.1), 67 - 77.

Azmi, N. (2015). Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan Bp (Brand Presenter) Di Pt. Budiman Subrata Niaga Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1 - 12.

Akbar, A. (2012). Hubungan Komunikasi Antarpribadi Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Republik Insula. *Jurnal Wacana*, 76 - 88.

Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Analitika* (Vol,3), 29 - 26.

Delviyandri, & Aziz, A. (2010). Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, 26 - 36.

Fridani, G., Sukarelawati, & AA, K. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.

G. Onibala, A., L. Saerang, I., & O. H. Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi



Sandy Aditya Pradana, Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal Emba*, 380 - 387.

Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 (No.1), 47 - 57.

Hasibuan, H. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.6 Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian Dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 34 - 47.

Imron, I. (2019). Analisis Pengukuran Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meuble Berkah Tanggerang. *On Software Engineering*, 19-29.

Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi* (4 Ed.). Cimahi: Alfabeta, Cv.

Sitorus, ST., M.Ikom., R. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Lusiana, N., & Andamari, S. R. (2016). Motivasi Kerja Mahasiswa Laki - Laki Berjualan Online Produk Kecantikan. *Jurnal Psikologi Integratif, Vol.4* (Nomor 1), 24 - 36.

Suryanti, R. (2010). Kepuasan Komunikasi Mahasiswa Dalam Proses Pembimbingan Skripsi Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Uajy).

Manna, A. (2019). Etika Komunikasi Interpersonal Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Kepada Dosen Melalui Smartphone. *Jurnal Aqidah - Ta*, 1 - 22.

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Kosep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Ajagrafindo Persada.

Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1 - 15.

Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat, Vol 5,1* - 7.

Nurdin, I. B. (2018, Januari). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.1*(No.1), 70 - 97.

Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunika*, 24 - 35.

Rifah, A. (2007). Hubungan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Kompur "Kupu Mas" Malang.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Rejeki, S. A. (2008). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dalam Keluarga Dengan Pemahaman Moral Pada Remaja. *Jurnal Psikologi*, 1 - 10.

Soedarjadi. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Sendjaja, Djuarsa. (2002) . Materi Pokok Pengantar Komunikasi. Jakarta: Universitas Terbuka.

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010, Juni). Pengaruh Kompetensi, Motivasi,