

HUBUNGAN INTERAKSI SOSIAL DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA II

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh :

Rahmat Syaibani

10.860.0020



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/7/23

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN INTERAKSI KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA II**


NAMA MAHASISWA : RAHMAT SYAIBANI

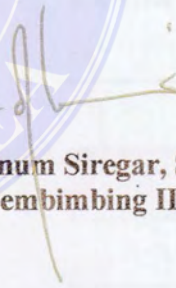
NPM : 108600020

PROGRAM STUDI : ILMU PSIKOLOGI

**Tanggal Sidang Meja Hijau
Selasa, 26 Januari 2016**


**Menyetujui
Komisi Pembimbing**


**(Dra. Mustika Tarigan, M.Psi)
Pembimbing I**

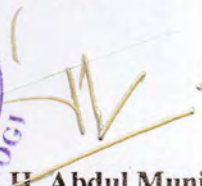

**(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)
Pembimbing II**

Mengetahui

Kepala Bagian


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Dekan


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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 28/7/23

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)28/7/23

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Karyawan PT Perkebunan Nusantara II	10

B. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2. Motivasi Kerja	12
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	14
4. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	18
5. Teori Motivasi Kerja	21
6. Manfaat Motivasi Kerja.....	23
7. Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Motivasi Kerja.....	24
C. Interaksi Sosial	25
1. Pengertian Interaksi Sosial	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Interaksi Sosial	28
3. Aspek-Aspek Interaksi Sosial	28
4. Bentuk-Bentuk Interaksi Sosial	31
4. Jenis-jenis Interaksi	32
D. Hubungan Interaksi Sosial Dengan Motivasi Kerja.....	33
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	37
C. Subjek Penelitian	38
D. Metode Pengumpulan Data	39
E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	43

1. Validitas Alat Ukur	43
2. Reliabilitas Alat Ukur	44
F. Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Subjek Penelitian	47
B. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....	47
1. Orientasi Kanchah	47
2. Persiapan Penelitian	47
a. Persiapan Adminitrasi	47
b. Persiapan Alat Ukur	48
1. Skala Interaksi Sosial	48
2. Skala Motivasi Kerja	49
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Skala Interaksi Sosial	50
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Skala Motivasi Kerja	51
D. Pelaksanaan Penelitian	52
E. Analisa Data dan Hasil Penelitian	53
1. Uji Asumsi	54
a. Uji Normalitas.....	54
b. Uji Linieritas	55
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	56
3. Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	57

F. Pembahasan	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	xii
LAMPIRAN	xiii



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan harus memiliki strategi dalam mencapai dan mewujudkan kesuksesan di dalam perusahaan. Salah satunya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat memajukan perusahaan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan dijalankan oleh seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut Fuller (dalam Mangkunegara, 2002).

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal dalam mencapai keuntungan. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Disamping itu, kualitas sumber daya manusianya juga sangat memerlukan suatu keberhasilan perusahaan. Apabila perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang pandai dan baik untuk memajukan hasil perusahaan. Maka, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja untuk dapat mewujudkan keberhasilan dalam perusahaan.

Motivasi adalah dorongan atau penggerak yang hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut, yang mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja, keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya, untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan (dalam Ginting, 2009).

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam diri dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat ingin menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Gibson (1990).

Motivasi kerja sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat di capai. Dengan motivasi yang kuat, daya dorong nya pun kuat untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahannya dan menganggap karyawan sebagai insan yang tidak semata – mata sebagai karyawan. Menggerakkan motivasi kerja karyawan merupakan tugas yang tidak sederhana. Motivasi kerja hanya dapat dilakukan melalui bekerja. Faktor yang mempengaruhi banyak dan beragam, semakin banyak faktor kerja yang mempengaruhi motivasi kerja terpenuhi, maka semakin tinggi semangat kerja karyawan yang bersangkutan (dalam Ginting, 2009).

Menurut McClelland (dalam Munandar, 2001) mengemukakan enam ciri-ciri karyawan yang bermotivasi tinggi, yaitu Memiliki tingkat tanggung jawab

pribadi yang tinggi, Berani mengambil dan memikul resiko, Memiliki tujuan yang realistis, Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Sebaliknya, ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah kemampuan bersaing dalam berprestasi rendah, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, tingkat aspirasi rendah, berorientasi pada saat ini, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja (Schein, Nancy, 2007). Terlihat masih ada karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja yang aman saat bekerja, hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan yang rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menjadi tinggi adalah hubungan antar pribadi (interaksi sosial) dimana adanya hubungan kerja yang bisa membuat nyaman dengan saling berkumpul serta berinteraksi antar sesama karyawan (Herzberg dalam Nancy, 2007).

Interaksi sosial adalah hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi dalam masyarakat. Ada aksi dan ada reaksi, pelakunya lebih dari satu individu dengan individu, kelompok dengan kelompok. Interaksi sosial tidak akan mungkin terjadi apabila tidak memenuhi syarat yaitu syarat kontak sosial dan komunikasi (Bolman, 1998). Kontak sosial dapat terjadi antara individu dengan individu, antara kelompok dengan kelompok. Sementara komunikasi baik verbal dan nonverbal merupakan saluran untuk menyampaikan perasaan ataupun

ide/pikiran dan sekaligus sebagai media untuk dapat menafsirkan atau memahami pikiran atau perasaan orang lain (dalam Nancy, 2014).

Menurut Soekanto (1991) mengemukakan bahwa interaksi sosial adalah sebagai hubungan antara orang per orang atau orang dengan kelompok manusia. Ada empat pola interaksi sosial, yaitu kerja sama (*cooperation*), persaingan (*competition*), pertentangan (*conflict*), dan akomodasi (*accommodation*). Sedangkan menurut Gondokusumo (dalam Nancy, 2007) interaksi sosial adalah suatu hubungan antara individu atau lebih, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain atau sebaliknya.

Interaksi sosial memiliki beberapa ciri sebagai berikut jumlah pelakunya lebih dari satu orang, terjadinya komunikasi diantara pelaku melalui kontak sosial, mempunyai maksud dan tujuan yang jelas, dilaksanakan melalui suatu pola sistem sosial (Bolman, 1998).

Salah satu dalam melakukan interaksi sosial adalah komunikasi secara verbal maupun non verbal yang merupakan aspek yang cukup penting. Namun faktanya karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus-Pagar Merbau dimana penelitian dilakukan. Terlihat karyawan menunjukkan interaksi sosial yang kurang baik, seperti pada saat bekerja karyawan sangat kurang berkomunikasi padahal komunikasi tersebut dibutuhkan untuk menyesuaikan fungsi-fungsi kerja yang saling terkait satu sama lain. Adapula karyawan yang kurang mau belajar sistem kerja dibagiannya dengan karyawan yang lebih senior ditempat kerja. Padahal suatu saat bisa saja karyawan

tersebut yang akan memegang kendali dibagiannya. Disisi lain karyawan berinteraksi hanya mementingkan kepentingan pribadi saja, seperti interaksi masalah gaji, interaksi soal keluhan karyawan, interaksi tentang curhatan karyawan, dan lainnya. Karyawan bahkan jarang berinteraksi tentang masalah pekerjaan maupun masalah bagaimana cara memaksimalkan pekerjaannya.

Dunia kerja pasti banyak tantangan dan masalah yang dihadapi karyawan. Tuntutan, sebagian karyawan mengeluh tentang pembagian tim kerja yang tidak adil, ada yang satu tim terdiri dari 3 orang karyawan, ada yang satu tim terdiri dari 5 sampai 6 orang karyawan , padahal pekerjaan sama – sama berat bahkan ada tim yang memiliki *pekerjaan* yang lebih berat tetapi anggotanya sedikit dan gaji yang di terima pun sama. Peneliti juga melihat alat – alat pabrik yang sudah tidak terpakai masih berada disekitar tempat kerja dan dapat menghalangi proses kerja.

Wawancara bersama bapak Irwan dan Hendra pada tanggal 14 maret 2014:

“Dibagian kami sedikitnya karyawannya dan itupun kami jarang sekali berkomunikasi walaupun tentang pekerjaan kami, padahal bagian yang lain lebih banyak orangnya dan komunikasi diantara mereka bisa lebih baik daripada kami. Karena komunikasi kami kurang itu lah dek yang buat kami malas dan motivasi kerja kami rendah dek, karena kami satu bagian berarti kan satu tim tapi diantara kami tidak mau memulai komunikasi satu sama lain. Sedangkan kerjaan kami membutuhkan komunikasi yang seharusnya lebih baik dari bagian yang lain.

Karyawan lain juga mengatakan:

“Kami tidak peduli lah mau lama atau cepat kerjaan kami selesai. Kami dek kalau lagi kerja enggak ada bicara ataupun ngobrol-ngobrol, kami ngerjain tugas masing-masing. Kalau jam istirahat pun kami juga enggak ada ngomong atau bicara-bicara kecuali saat mau bagi kerjaan dan buat laporan”. Kalau gak ada atasan mungkin kami tidak saling bicara.

Berdasarkan hal diatas hubungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus-Pagar Merbau tidak baik, inilah yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah. Seperti yang dikatakan Steers dan Porter (1983) setiap karyawan yang menginginkan pekerjaan yang aman dan selamat, dirinya juga ingin dapat berinteraksi dengan orang lain dan dirinya mau untuk dikasihi dan diterima oleh orang lain agar tidak merasa kesepian sehingga dia dapat berprestasi dalam bekerja. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa interaksi sosial mempengaruhi motivasi kerja.

Mengacu pada hal diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus-Pagar Merbau”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil di capai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Dari fenomena yang terjadi di PT, Perkebunan Nusantara II masih terlihat motivasi kerja karyawan yang rendah karena kurangnya adanya interaksi sesama karyawan, cenderung tidak peduli dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, suka membuang-buang waktu, tidak bertanggung jawab, tidak percaya diri, dan tidak ulet dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Adakah hubungan interaksi sosial dengan motivasi kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus – Pagar Merbau”.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui interaksi sosial dengan motivasi kerja pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus – Pagar Merbau.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat ditinjau secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya adalah :

I. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan keilmuan bagi keilmuan yang terkait. Serta memberi pemahaman pada pembaca seberapa besar kontribusi interaksi sosial dengan motivasi pada karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Tanjung Garbus – Pagar Merbau.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.
- b. Bagi karyawan, dapat memberikan pengetahuan bahwa pentingnya interaksi sosial untuk membangun motivasi kerja dalam sebuah perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Nency, 2007).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

1. Menurut Hasibuan (dalam Nency, 2007) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.
2. Menurut Subri (Nency, 2007) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah seseorang yang berusia 15-64 tahun yang mampu melaksanakan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.

2. Karyawan PT Perkebunan Nusantara II

PT Perkebunan Nusantara II disingkat PTPN II merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II adalah personil yang masuk dalam struktur organisasi yang dimiliki oleh masing masing jabatan PT. Perkebunan Nusantara II. Dengan demikian perintah-perintah operasional dari atasan berjalan menuju garis vertikal dari atas ke bawah melalui tangga jabatan yang telah ditetapkan . Atasan dapat berkomunikasi/berinteraksi langsung dengan bawahan sehingga bawahan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dalam menjalankan operasioanal perusahaan, pimpinan akan menentukan jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan menentukan karyawan yang akan melakukan masing-masing pekerjaan tersebut. Langkah ini dilakukan dalam spesialisasi kerja (*job specialization*) menentukan pembagian kerja. Dengan struktur organisasi akan tercipta kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan atau karyawan PT. Perkebunan Nusantara II harus memiliki personil yang profesional, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dimana semua tugas dan tanggung jawabnya telah diatur dalam suatu sistem yang teroganisir untuk menciptakan atau meningkatkan produktivitas perusahaan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Secara umum motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang mengarahkan manusia berperilaku (Griffin, 1995). Poerwadarminto (1976) dalam kamus Bahasa Indonesia mendefinisikan motif sebagai sebab – sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong perilaku kearah tujuan (Munandar, 2001) adalah yang melatarbelakangi perilaku, yang dikenal juga sebagai suatu desakkan atau keinginan kebutuhan atau suatu dorongan.

Pengertian motivasi tidak lepas dari motif. Chaplin (2002) dalam kamus psikologinya menerangkan motif adalah :

- a. Suatu keadaan ketegangan di dalam individu, yang membangkitkan, memelihara, dan mengarahkan tingkah laku menuju pada satu tujuan atau sasaran.
- b. Alasan yang disadari, yang diberikan individu bagi tingkah lakunya
- c. Satu alasan tidak disadari bagi satu tingkah laku

- d. Suatu dorongan, perangsang
- e. Satu set atau sikap yang menuntun tingkah laku.

Motif adalah kebutuhan, dorongan atau impuls, sedangkan motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya, bahwa motivasi berasal dari bahasa latin “ *movore* ” yang berarti: “ *to move* ” (berpindah, bergerak), dan terdapat tiga karakteristik utama motivasi, yaitu apa yang menggerakkan perilaku, apa yang mengarahkan perilaku, dan bagaimana perilaku itu dipertahankan atau dipelihara (Steers, 1983).

Menurut Chaplin (2002) motivasi adalah suatu variabel penyelang (yang ikut campur tangan) yang digunakan untuk menimbulkan faktor – faktor tertentu di dalam organismen, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja

2: Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota (karyawan) organisasi berbeda. Perbedaan kebutuhan terjadi karena setiap karyawan dalam organisasi adalah unik

secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar.(dalam Munandar, 2001)

Kerja adalah suatu bentuk aktivitas tugas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas kerja melibatkan baik fisik maupun mental. Tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Ndraha (1999) bahwa kerja didefinisikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru (tambah) pada unit sumber daya. Menurut Drucker (dalam Rasimin, 1988) bekerja merupakan kegiatan yang unik, menyangkut dimensi fisiologis, dimensi psikologis, dimensi ikatan sosial, dan ikatan kelompok, dimensi ekonomis serta dimensi kekuasaan ekonomi. Dimensi – dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan, dan bentuknya dapat berubah – ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

Menurut Moorhead dan Griffin (1995) ada tiga sikap yang penting yang berhubungan dengan kerja, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan identifikasi dan kelekatan individu terhadap organisasi, dan keterlibatan kerja merupakan hasil kecenderungan individu yang melampaui harapan – harapan normal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi ketiga sikap kerja tersebut. Kerja merupakan aktivitas tugas manusia baik fisik, mental maupun sosial yang merupakan cara memenuhi kebutuhannya guna mendapatkan kepuasan. Manusia tidak dapat dilepaskan dari pekerjaan, tanpa

pekerjaan manusia akan mengalami krisis kepribadian. Motivasi kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam kerjanya.

Robbin, dkk (dalam Kolv, 1991) menghubungkan motivasi dengan kerja, bahwa motivasi sebagai kesedian untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, oleh karena itu kebutuhan individu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan gairah, hasrat, keinginan dan energy dari dalam diri seseorang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Sedangkan menurut Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999) motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan.

Berdasarkan dari pendapat ahli diatas, maka motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar – kecil prestasinya, dan dipengaruhi juga dengan berat atau tidaknya jenis pekerjaan yang dikerjakan.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam – macam faktor/ Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal

yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan. Karyawan sebagai manusia tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan – kebutuhannya. Manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam dirinya.

Steer dan porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam :

- a. Faktor individual, seperti sikap, minat, dan kebutuhan – kebutuhan di tempat kerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis – jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggung jawab pada pekerjaan tersebut.
- c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasional, dan system pelatihan kerja.
- d. Faktor organisasional, meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co – workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif didalam diri pegawai, berdasarkan gagasan Herzberg, maka seorang pemimpin harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor sebagai berikut (Manullang, 1987) dalam (Marifa,2005):

- a. *Achievement* (Keberhasilan Pelaksanaan) Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan

kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila ia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya itu.

b. *Recognition* (Pengakuan) Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan melakukan suatu pekerjaan. Pengakuan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilan langsung ditempat kerjanya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

c. *The Work It Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu harus dihindarkan kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

d. *Responsibilities* (Tanggung Jawab)

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

e. *Advacement* (Pengembangan)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih bertanggung

jawab. Apabila hal ini sudah dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Kelima faktor inilah yang melandasi kerangka berpikir program motivasi dalam organisasi. Pengakuan status dapat meningkatkan percaya diri. Pekerjaan yang variatif pada suatu kondisi tertentu akan menjadi perangsang kerja. Latihan disiplin dan pengendalian diri merupakan manifestasi, dan kepercayaan pemimpin kepada anak buah yang sangat strategis adalah untuk memompa semangat. Terakhir adalah pengembangan diri merupakan puncak yang dapat meningkatkan kehendak pegawai untuk berprestasi.

Selain kelima faktor diatas, menurut Kopelna (1986), imbalan akan berpengaruh terhadap motivasi yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Penelitian Robinson dan Larsen (1990), terhadap para pegawai penyuluh kesehatan pedesaan di Kolombia menunjukkan bahwa pemberian imbalan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding pada kelompok pegawai yang tidak diberi.

Dalam Ilyas (2001), dijelaskan bahwa setiap personil akan bekerja keras dan sungguh hati bila usaha mereka menghasilkan apa yang mereka inginkan, butuhkan, dan bernilai. Artinya personil akan termotivasi tinggi apabila usaha mereka menghasilkan sesuatu yang diharapkan dan bernilai. Konsekuensinya, lingkungan kinerja tinggi harus memfasilitasi peluang kepada setiap personil untuk menghasilkan keluaran yang mereka harapkan.

4. Aspek – aspek Motivasi Kerja

Aspek–Aspek motivasi kerja menurut Mclelland (dalam Nancy, 2007) :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*) yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan rasa tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa (*Need for power*) yaitu kebutuhan untuk kekuasaan, merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berhubungan (*Need for affiliation*) yaitu kebutuhan berafiliasi, merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999) yang mengadakan penelitian di Minneapolis Gas Light Company menemukan beberapa aspek yang mendasari timbulnya motivasi kerja, yaitu:

a. Rasa aman

Rasa aman adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu – waktu kena PHK yang tidak dikehendaki.

b. Kesempatan untuk maju

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

c. Nama baik tempat bekerja

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

d. Teman sekerja

Yaitu teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

e. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik. Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor

pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, makanya diharapkan aktivitas kerja karyawannya itu tidak terhambat oleh pemikiran – pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

f. Atasan yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap keteladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

g. Jam kerja

Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

h. Keadaan tempat kerja yang baik

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

i. Fasilitas – fasilitas lain yang disediakan

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas – fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain – lain. tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia –

siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah keghairahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan aspek-aspek motivasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

- a. Motivasi Intrinsik. Suatu aktivitas tanpa mengharapkan imbalan kecuali aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsic adalah kontes karyawan sebagai acuan untuk menggambarkan usaha karyawan dalam mengisi kebutuhan untuk berkembang seperti prestasi, kompetensi dan aktualisasi diri. Aspek – aspek motivasi intrinsic seperti yang dikemukakan antara lain : prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, motivasi ekstrinsik.

Motivasi Ekstrinsik. Penghargaan ekstrinsik yang terjadi sebagai akibat dari bekerja, tidak member kepuasan secara langsung pada waktu kerja dilakukan. Adapun aspek – aspek dalam motivasi ekstrinsik adalah : pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi fisik kerja, gaji, kebijaksanaan perusahaan dan system administrasi, bonus, keamanan kerja.

5. Teori Motivasi Kerja

- a. Teori Kebutuhan (*Maslow's Model*)

Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk

menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2003). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pimpinan untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang dimasa mendatang dibentuk oleh akibat dan perilakunya yang sekarang.

Jenis reinforcement ada empat, yaitu : (a) *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif ; (b) *Reinforcement negative* (penguatan negative), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, beruapa cepat – cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus – menerus ; (c) *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuh suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan ; (d) *punishment* , yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

c. Teori Harapan

Teori ekspektasi menyatakan bahwa motivasi kerja dideterminasi oleh keyakinan – keyakinan individual sehubungan dengan hubungan upaya kinerja, yang berkaitan dengan tingkat kinerja yang berbeda – beda. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa teori tersebut berlandasan logika: “Orang – orang akan melakukan apa yang dapat mereka lakukan, apabila mereka berkeinginan untuk melakukannya”.

d. Teori Penerapan Tujuan Locke

Menyatakan bahwa teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) ini merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa tujuan yang sifatnya spesifik atau sulit cenderung menghasilkan kinerja (*performance*) yang lebih tinggi. Pencapaian tujuan dilakukan melalui usaha partisipasi. Meskipun demikian pencapaian tujuan belum tentu dilakukan oleh banyak orang. Dalam pencapaian tujuan yang partisipasi mempunyai dampak positif berupa timbulnya penerimaan (*acceptance*), artinya sesulit apapun apabila orang telah menerima suatu pekerjaan maka akan dijalankan dengan baik.

6. Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar – benar berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka terapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak & Hendri, 2003).

6. Ciri-ciri Individu yang memiliki Motivasi Kerja

Sadirman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja, adalah :

- a) Tekun menghadapi tugas (dalam bekerja terus menerus dalam waktu yang lama , tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- b) Ulet menghadapi kesulitan (tidak mudah putus asa) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- c) Mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja mandiri.
- d) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitusaja, sehingga kurang kreatif).
- e) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakininya itu.

Menurut Donald (dalam Sandiman, 2000) mengemukakan ciri-ciri motivasi kerja sebagai berikut :

- a) Motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan individu, karena menyangkut perubahan energi pada manusia (walaupun motivasi itu penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia dalam bekerja).
- b) Motivasi kerja ditandai dengan munculnya rasa atau feeling, afeksi seseorang dalam hal ini motivasi kerja relevan dalam persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku dalam bekerja.
- c) Motivasi kerja akan dirangsang karena adanya tujuan dalam suatu organisasi dalam bekerja. Motivasi kerja memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong atau terangsang oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri motivasi kerja adalah tekun dalam menghadapi semua tugas, ulet dan senang memecahkan masalah, mewujudkan niat, tidak mau melakukan tugas yang selalu menjadi rutinitas sehingga kurang kreatif serta mempertahankan pendapat.

C. Interaksi Sosial

1. Pengertian Interaksi Sosial

Dalam kamus bahasa Indonesia interaksi didefinisikan sebagai hal saling melakukan aksi, saling berhubungan atau saling mempengaruhi. Dengan demikian interaksi adalah hubungan timbal balik (sosial) berupa aksi saling mempengaruhi

antara individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, dan antara kelompok dengan kelompok.

Thibaut dan Kelley (dalam Gondokusumo, 2000), mendefinisikan interaksi sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain, atau berkomunikasi satu sama lain.

Homans (dalam Shaw, 1985) mendefinisikan interaksi sebagai suatu kejadian ketika suatu aktivitas atau sentimen yang dilakukan seseorang terhadap individu lain diberi ganjaran (*reward*) atau hukuman (*punishment*) dengan menggunakan suatu aktivitas tau sentiment oleh individu lain yang menjadi pasangannya.

Interaksi sosial adalah suatu proses timbal balik yang dilakukan individu dengan individu, antara individu dengan kelompok, antara kelompok dengan individu, antara kelompok dengan kelompok dalam kehidupan sosial. (Bolman, 1998).

Interaksi sosial dapat diartikan sebagai hubungan – hubungan sosial yang dinamis. Hubungan sosial yang dimaksud dapat berupa hubungan antara individu yang satu dengan individu yang lain, antara kelompok yang satu dengan kelompok lainnya, maupun antara kelompok dengan individu. Dalam interaksi juga terdapat simbol, dimana simbol diartikan sebagai suatu yang nilai atau maknanya diberikan kepada mereka yang menggunakan (dalam Munandar, 2001).

Bonner (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa interaksi sosial adalah suatu hubungan antara dua atau lebih individu manusia, di mana kelakuan

individu yang satu mempengaruhi, mengubah atau memperbaiki kelakuan individu yang lain, atau sebaliknya. Rumusan ini dengan tepat menggambarkan kelangsungan timbal baliknya interaksi sosial antara dua atau lebih manusia itu.

Soekanto (1991) mengungkapkan bahwa definisi interaksi sosial merupakan dasar proses sosial yang terjadi karena adanya hubungan – hubungan sosial yang dinamis dan menyangkut hubungan antar individu, antarkelompok, atau antara individu dan kelompok. Menurut Soekanto, proses sosial diartikan sebagai cara – cara berhubungan yang dapat dilihat jika individu dan kelompok – kelompok sosial saling bertemu serta menentukan sistem dan bentuk hubungan sosial.

Menurut pandangan sosiologi, intraksi sosial merupakan fenomena universal umat manusia yang cukup fundamental. Karena dengan intraksi itulah masyarakat dapat terbentuk dan tetap eksis sepanjang masa, tanpa intraksi sosial manusia menjadi elemen- elemen yang terpisah dan tidak akan pernah melahirkan masyarakat, sebaliknya semakin intensif intraksi antar individu didalam masyarakat semakin kuat pula hubungan- hubungan sosial dan emosional didalam masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa intraksi sosial adalah : suatu hubungan antara individu dengan individu lain, yang saling mempengaruhi satu sama lain, dengan cara melalui proses sosial sehingga dapat membentuk sistem hubungan sosial yang baik.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Interaksi Sosial

Menurut Griffin (2005). Faktor- faktor yang mempengaruhi interaksi sosial adalah:

a. Faktor Imitasi

Merupakan dorongan untuk meniru orang lain, misalnya dalam hal tingkah laku, modepakean, dll.

b. Faktor Sugesti

Yaitu pengaruh psikis, baik yang datang dari dirinya sendiri maupun dari orang lain, yang pada umumnya diterima tanpa adanya kritik dari orang lain.

c. Faktor identifikasi

Merupakan suatu dorongan untuk menjadi identik (sama) dengan orang lain

d. Faktor Simpati

Merupakan suatu perasaan tertarik kepada orang lain. interaksi sosial yang mendasarkan atas rasa simpati akan jauh lebih mendalam bila dibandingkan hanya berdasarkan sugesti atau imitasi saja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi intraksi sosial adalah : faktor imitasi, sugesti, identifikasi dan simpati.

3. Aspek – Aspek interaksi Sosial

Menurut Soekanto (1991) interaksi sosial dilihat dari :

- a. Adanya kontak sosial adalah tindakan untuk melakukan hubungan sosial dengan orang lain. Misalnya berkunjung ke orang lain.

- b. Adanya komunikasi adalah proses menyampaikan pesan antara dua atau lebih individu.
- c. Adanya kerjasama adalah tindakan untuk melakukan kegiatan secara bersama – sama dalam upaya mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.
- d. Adanya respon kedua belah pihak. Interaksi sosial hanya berlangsung apabila terjadi reaksi dari kedua belah pihak. Interaksi sosial dikatakan ada jika kedua belah pihak saling memberikan reaksi dalam proses yang berlangsung. Contohnya : A menyapa maka B balas menyapa.

Menurut Sarwono (dalam Soekanto, 1991) ada 4 aspek yang mendasari interaksi sosial yaitu :

a. Komunikasi

Adalah proses pengiriman berita dari seorang pada orang lainnya. Terdapat empat unsur dalam proses komunikasi : adanya pengiriman dan penerimaan berita, adanya berita yang dikirimkan, adanya media atau alat pengiriman berita dan adanya sistem simbol yang digunakan untuk menyatakan berita.

b. Sikap

Adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal – hal tertentu. Sikap ini dapat bersifat positif juga negatif. Dalam sikap positif kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu, sedangkan dalam sikap negatif terdapat

kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci, dan tidak menyukai objek tertentu.

c. Tingkah laku kelompok

Lewin (dalam Soekanto, 1991) menyatakan bahwa tingkah laku kelompok adalah fungsi dari kepribadian individu maupun situasi sosial. Tingkah laku kelompok tidak dapat dipisahkan dari tingkah laku individu anggota – anggotanya.

d. Norma sosial

Adalah nilai – nilai yang berlaku dalam suatu kelompok yang membatasi tingkah laku individu dalam kelompok tersebut.

Selain itu Munandar (2001) aspek – aspek yang mempengaruhi interaksi sosial adalah :

a. Adanya hubungan

Setiap interaksi sudah tentu terjadi karena adanya hubungan antara individu dengan individu maupun antara individu dengan kelompok.

b. Adanya individu

Setiap interaksi sosial menurut tampilnya individu – individu yang melaksanakan hubungan.

c. Adanya tujuan

Setiap interaksi sosial memiliki tujuan tertentu seperti mempengaruhi individu lain.

d. Adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok

Interaksi sosial yang ada hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok ini terjadi karena individu dalam hidupnya tidak terpisahkan dari kelompok. Disamping itu, tiap – tiap individu memiliki fungsi didalam kelompoknya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dalam suatu interaksi sosial adalah: komunikasi, sikap, tingkah laku sosial, dan norma sosial. Adanya hubungan, ada invidu, ada tujuan, adanya hubungan dengan struktur dan fungsi kelompok.

4. Bentuk- Bentuk Interaksi Sosial

Menurut Park dan Burgess (dalam Munandar, 2001). Bentuk- bentuk intraski sosial dapat berupa :

c. Kerja sama

Kerja sama ialah suatu bentuk intraksi sosial dimana individu atau kelompok bekerja sama saling membantu untuk mencapai tujuan bersama.

d. Persaingan

Persaingan adalah suatu bentuk intraksi sosial dimana orang – orang atau kelompok- kelompok berlomba meraih tujuan yang sama

e. Pertentangan

Pertentangan adalah bentun intraski nsosial yang berupa perjuangan yang langsung dan sadar antara orang dengan orang atau kelopak- kelompok yang sedang bertentangan bersepakat untuk menyudahi pertentangan tersebut atau

setuju untuk mencegah pertentangan yang berlarut- larut dengan melakukan intraksi baik bersifat sementara maupun bersifat kekal.

f. Perpaduan

Perpaduan adalah suatu proses sosial dalam tarap kelanjutan yang ditandai dengan usaha- usaha mengurangi perbedaan yang terdapat diantara individu atau kelompok. Dan juga merupakan usaha- usaha untuk mempertinggi satuan, tindakan, sikap, dan proses mental dengan memperhatikan kepentingan dan tujuan bersama. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk- bentuk intraksin sosial adalah : kerja sama, persaingan, dan perpaduan.

5. Jenis- Jenis Interaksi

Menurut shaw (dalam Muhammad, 2000). Membedakan interaksi menjadi tiga yaitu:

a. Interaksi verbal

Intraksi verbal terjadi apabila dua orang atau lebih melakukan kontak satu nsama lain dengan menggunakan alat- alat artikulasi. Prosesnya terjadi dalam bentuk percakapan satu sama lain.

b. Intraksi fisik

Interaksi fisik terjadi manakala dua orang atau lebih melakukan kontak dengan menggunakan bahasa- bahasa tubuh misalnya ekspresi wajah, posisi tubuh, gerak gerak tubuh serta kontak mata.

c. Interaksi emosional

Interaksi emosioanal terjadi manakala individu melakukan kontak satu sama lain dengan melakukan curahan perasaan. Misalnya mengeluarkan air mata sebagai tanda sedih, haru, bahkan terlalu bahagia. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis- jenis intraksi sosial adalah: intraksi verbal, intraksi fisik, dan intraksi emosional.

D. Hubungan antara Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja

Motivasi karyawan akan tercipta dan menjadi efektif jika didukung oleh lingkungan manajemen dan suasana komunikasi yang nyaman. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya bersifat energetik, dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dalam tanggung jawabnya. Karyawan yang demikian ini juga dapat membangkitkan semangat rekan-rekan lainnya dan membawanya ke arah prestasi yang lebih tinggi. Suasana seperti ini akan dapat tercipta jika didukung adanya interaksi sosial yang baik dan efektif.


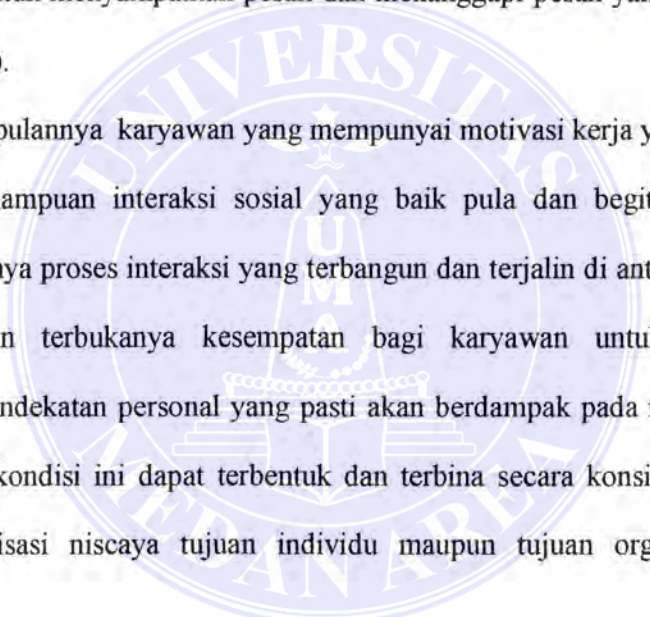
Setiap karyawan dapat menyampaikan pesan untuk memengaruhi yang lain, baik secara verbal maupun nonverbal, dan dapat member respon atas pesan yang diterimanya dengan baik pula sehingga akan terjadi hubungan komunikasi timbal balik yang sehat antarkaryawan (Deddy Mulyana, 2008). Motivasi kerja seorang karyawan dapat dibentuk oleh komunikasi interpersonal yang baik. Motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh bagaimana suatu ide atau gagasan itu dikomunikasikan kepadanya. Komunikasi menciptakan dan memelihara motivasi dengan menjelaskan apa saja yang harus dilakukan oleh para

karyawan, memberitahukan tentang bagaimana tingkat pencapaian kerja yang dapat mereka raih, dan memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan jika masih dinilai kurang memuaskan. Komunikasi yang baik akan mampu mendorong karyawan untuk termotivasi secara lebih baik pula dalam melakukan tugas dan fungsinya di dalam organisasi.

Kontribusi yang paling penting terhadap motivasi kerja adalah kualitas interaksi karyawan dengan atasan dan karyawan dengan karyawan. Kualitas interaksi sosial yang kuat antara atasan dan karyawan dapat berupa: pujian terhadap karyawannya, sikap ramah, hangat, jujur, tulus, memahami pekerjaan karyawan, dapat dipercaya, bersikap terbuka dan bebas terhadap pendapat karyawan. Sedangkan kualitas interaksi yang terjadi pada sesama karyawan dapat tercermin dalam sikap perilaku yang ditunjukkan pada saat mereka dipertemukan dalam kerja sama, pada saat berkoordinasi terkait dengan tugas dan tanggung jawab di kantor dan pada waktu mereka saling berhubungan dalam situasi nonformal.

Dalam kesempatan seperti itulah akan terlihat bagaimana keramahan, kejujuran, ketulusan, keterbukaan, empati, kebersamaan diekspresikan melalui komunikasi di antara mereka. Para karyawan yang mempunyai hubungan interaksi dengan sesama karyawan yang baik, yang dapat diekspresikan dalam cara-cara berkomunikasi yang baik pula akan memberikan nuansa yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di dalam organisasinya (Luthans, 2006).

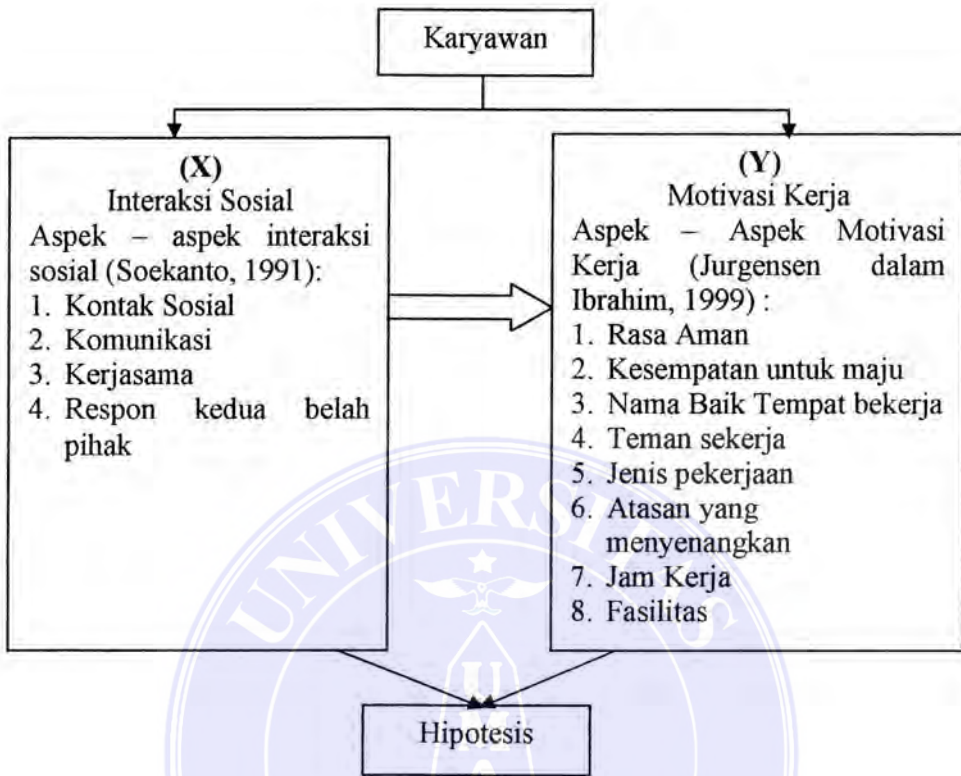
Sangat dimungkinkan bahwa kegagalan dalam memotivasi seseorang terjadi karena ketidakmampuan dalam membina interaksi sosial. Situasi ini sering



kita dapatkan di dalam organisasi di mana proses interaksi antara atasan dengan karyawan dan antara sesama karyawan terjadi. Sikap karyawan, baik atasan maupun bawahan, dalam berinteraksi meliputi sikap terhadap diri sendiri dan sikap terhadap lawan bicara, sikap terhadap content (isi pesan) dan penguasaan terhadap isi pesan yang akan disampaikan, serta tingkat pengetahuan karyawan terhadap isi pesan tersebut. Selain sikap-sikap tersebut, para karyawan harus memiliki keterampilan berinteraksi yang baik sehingga mereka dapat menentukan cara efektif untuk menyampaikan pesan dan menanggapi pesan yang diterimanya (Devito, 2007).

Kesimpulannya karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan memiliki kemampuan interaksi sosial yang baik pula dan begitu sebaliknya. Semakin baiknya proses interaksi yang terbangun dan terjalin di antara karyawan, maka semakin terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk melakukan pendekatan-pendekatan personal yang pasti akan berdampak pada motivasi kerja mereka. Jika kondisi ini dapat terbentuk dan terbina secara konsisten di dalam sebuah organisasi niscaya tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat tercapai.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa ada hubungan positif antara Interaksi Sosial dengan motivasi kerja, dengan asumsi semakin tinggi Interaksi Sosial maka semakin tinggi motivasi kerja sebaliknya semakin rendah Interaksi Sosial maka semakin rendah motivasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur paling penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data, validitas, reliabilitas dan analisis data.

A. Identifikasi Variabel

Adapun variabel penelitian yang dibahas dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu:

1. Variabel terikat : Motivasi Kerja.
2. Variabel bebas : Interaksi Sosial.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini definisi operasional digunakan untuk menghindarkan terjadinya perbedaan dalam memahami dan menginterpretasi pengertian dari masing-masing variabel.

1. Interaksi sosial

Interaksi sosial adalah suatu hubungan antara dua individu atau lebih, dimana kelakuan individu yang satu mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain atau sebaliknya Boner (dalam Ahmadi, 2002).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Kesadaran yang dimaksud disini dapat bersumber dari faktor – faktor internal dan dapat pula muncul secara eksternal Danim (2006).

C. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan yang akan diselidiki dan mempunyai minimal satu sifat yang sama atau ciri-ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperoleh dari subjek penelitian hendak digeneralisasikan (Hadi, 2000). Adapun arti menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik kelapa sawit PT, Perkebunan Nusantara II yang berjumlah 74 orang.

2. Teknik Pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (*representative*). Besarnya anggota sampel maka harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan.

Maka, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *Total Sampling*. *Total Sampling* yaitu keseluruhan populasi digunakan sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian adalah menggunakan metode skala digunakan karena data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkap secara tidak langsung mulai dari indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pertanyaan (Azwar, 2000).

Hadi (2000) pertimbangan penggunaan skala dalam pengukuran interaksi sosial dan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Subjek yang diteliti adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya cenderung dengan yang dimaksud peneliti.

1. Skala Interaksi Sosial

Skala interaksi sosial disusun berdasarkan aspek-aspek interaksi sosial yang dikemukakan oleh Soekanto (1991) yaitu :

- a. Adanya kontak sosial adalah tindakan untuk melakukan hubungan sosial dengan orang lain. Misalnya berkunjung ke orang lain.

- b. Adanya komunikasi adalah proses menyampaikan pesan antara dua atau lebih individu.
- c. Adanya kerjasama adalah tindakan untuk melakukan kegiatan secara bersama – sama dalam upaya mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.
- d. Adanya respon kedua belah pihak. Interaksi sosial hanya berlangsung apabila terjadi reaksi dari kedua belah pihak. Interaksi sosial dikatakan ada jika kedua belah pihak saling memberikan reaksi dalam proses yang berlangsung. Contohnya : A menyapa maka B balas menyapa.

Sistem penilaian skala interaksi sosial untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala interaksi sosial berarti semakin baik interaksi sosial pada karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin kurang baik pula interaksi sosial pada karyawan.

2. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang disusun oleh Jurgensen (dalam Ibrahim, 1999), yaitu:

a. Rasa aman

Rasa aman adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan

yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu – waktu kena PHK yang tidak dikehendaki.

b. Kesempatan untuk maju

Adalah kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

c. Nama baik tempat bekerja

Nama baik tempat kerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja sudah terkenal dan memiliki nama baik di masyarakat. Adanya kebanggaan pada tempat dimana seseorang bekerja itu akan memberikan keyakinan dan semangat pada dirinya untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

d. Teman sekerja

Yaitu teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama reka sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

e. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya disini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas

yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik. Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, makanya diharapkan aktivitas kerja karyawannya itu tidak terhambat oleh pemikiran – pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

f. Atasan yang menyenangkan

Atasan yang menyenangkan adalah atasan yang dapat membimbing sekaligus disukai oleh bawahannya. Sikap keteladanan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan merupakan suatu contoh dan dapat memberikan ketenangan dan tuntunan bagi karyawan dalam bekerja.

g. Jam kerja

Jam kerja yang tidak terlalu lama dan membosankan. Kebosan dan kelelahan yang ditimbulkan akibat terlalu lamanya jam kerja, dapat menyebabkan perasaan jenuh dan malas, sehingga dapat menurunkan gairah kerja karyawan.

h. Keadaan tempat kerja yang baik

Keadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan suhu ruangan kerja dalam kondisi baik.

i. Fasilitas – fasilitas lain yang disediakan

Fasilitas yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas – fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis,

perumahan dan lain – lain. tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disia – siakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

Sistem penilaian skala motivasi kerja untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala motivasi kerja berarti semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan. Dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula motivasi kerja pada karyawan.

E. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Sugiyono (2009) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkannya untuk diukur, artinya derajat fungsi mengukurnya suatu tes atau derajat kecermatan suatu tes. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *aitem-aitem* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2009).

Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung $>$ r-tabel, maka aitem valid, tetapi jika nilai r-hitung $<$ r-tabel maka aitem tidak valid atau gugur. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for Windows*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2012). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2012). Teknik estimasi

reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* dengan menggunakan program *SPSS Versi 17.0 for Windows*

F. Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17.0*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara interaksi sosial dengan motivasi kerja adalah analisis korelasi *r Product Moment*. Peneliti menggunakan metode analisis korelasi *r Product Moment* karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan interaksi sosial dengan motivasi kerja pada karyawan, dan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut. Menurut Sugiyono (2009) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *r Product Moment* sederhana adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Sugiyono, 2009). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Sugiyono, 2009). Bila skor F empirik lebih kecil dari pada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linear.
- c. Uji hipotesis, merupakan analisis *r Product Moment* untuk mengetahui korelasi antar variabel penelitian. Semua perhitungan dalam analisis tersebut menggunakan *SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17.0*.
- d. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada 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 pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Interaksi Sosial dengan Motivasi Kerja, dimana $r_{xy} = 0,397$; $p = 0.000 < 0,010$. Artinya semakin Baik Interaksi Sosial, maka semakin tinggi Motivasi Kerja.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,158$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dibentuk oleh Interaksi Sosial sebesar 15,8%. Dimana perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan interaksi sosial yang diperoleh oleh para karyawan di PT Perkebunan Nusantara II pada kategori baik dengan skor mean hipotetik 100 dan mean empirik 119.135 serta standar deviasi nya 14.359. Sedangkan motivasi karyawan karyawan di PT Perkebunan Nusantara II pada kategori tinggi dengan skor

mean hipotetik 95.00 dan mean empirik 116.648 serta standar deviasi nya 12.444.

B. Saran - saran

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

1. Bagi Pihak Karyawan

Bagi pihak karyawan disarankan untuk mempertahankan interaksi sosial yang baik melalui membangun komunikasi yang sehat antara sesama karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak PT Perkebunan Nusantara II disarankan untuk lebih meningkatkan upah karyawan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang sehat guna tetap meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tinggi.

3. Bagi Pihak Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai interaksi sosial maupun motivasi kerja sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi interaksi sosial maupun motivasi kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alan, F, 1991. *A Sociology Of Work*. London : Collier – Macmillan.
- Anastasia, A dan Urbina,S. 1997. *Tes Psikologi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT.Prenhalindo
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bolman, E.G, 1998. *Effective Small Group Communication*. Minnesota. Burgess Publishing Company.
- Chaplin, J.P (2009). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Pt. Grafindo Persada.
- Ginting, L. 2009. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Makna Kerja Dengan Motivasi Kerja Para Pegawai Biro di POLDA Sumut.
- Gondokusumo, A. 2000. Komunikasi Penugasan. Jakarta : Gunung Agung.
- Griffin, Jull. 2005. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Jakarta. Erlangga
- Hadi, 2002. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja (Teori, Penilaian, dan Penelitian)*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM – UI.
- Jablin, FM, 1997. *Handbook Of Organizational Communication : And Interdisciplinary Perspective*, Newbury Park : Sage Publications.
- Jame, D & Jones, L. 1995. *Organization In Action*. New York : Me Grov Hill Book Company.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 1982. *Management Personalia*.Cetakan ke-8. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Morgan, G, 1998. *Creative Organization Theory*. Newbury Park : Sage Publication.
- Muhammad, A, 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Munandar, A. S, 2001. *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta Universitas Indonesia

- Nency, Y.F.N. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. Skripsi. Malang: UIN Malang
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Salemba Empat
- Payne R. L dan Pugh, D.A. 2000. *Organizational Structure And Climate Chicago* : Rand Me Nally.
- Robins, Stepen P. 1990. *Personal Management of Human Resources (2nd ed.)*. Georgetown, Onfario: Irwin Dorset Limimited
- Scott, W. R, 1991. *Organization : Rational, Natural, And Open System*. New Jersey : Prentice Hall.
- Soekanto, S. 1991. *Suatu Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali Press
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta : Alfabeta.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Tagiuri, R, 1996. *Organizational Climate : Exploration Of Concept*. Boston : Harvard Univeristi.
- Wexley and Yulk. 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : PT. Bina Aksara