

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT MORA
TELEMATIKA INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH :

Anggi Fadhilah Ulfa

18.860.0439



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

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

CS Dipindai dengan CamScanner

Document Accepted 18/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/8/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN DI PT TELEMTIKA INDONESIA

Dipersiapkan dan disusun oleh

Anggi Fadhilah Ulfa

188600439

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 22 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Penguji I

Penguji II

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 22 Mei 2023

Kepala Bagian,



Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



Musa Adnan, Ph. D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggi Fadhilah Ulfa
NIM : 188600439
Tahun Terdaftar : 2018
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

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

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

Medan, 07 Agustus 2023


METERAI TEMPEL
BEAN 8664964025

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

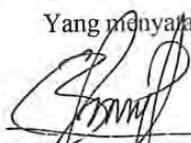
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggi Fadhilah Ulfa
NPM : 188600439
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan 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 dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT Mora Telematika Indonesia. Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penelitian/pencipta data sebagai pemilik Hak Cipta Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 07 Agustus 2023

Yang menandatangani


(Anggi Fadhilah Ulfa)

MOTTO

“Pribadi seseorang dibentuk berdasarkan pikirannya.

Jika kamu berpikir kalah, maka kamu sudah kalah.

Jika kamu berfikir tidak berani, maka kamu tidak akan pernah berani.

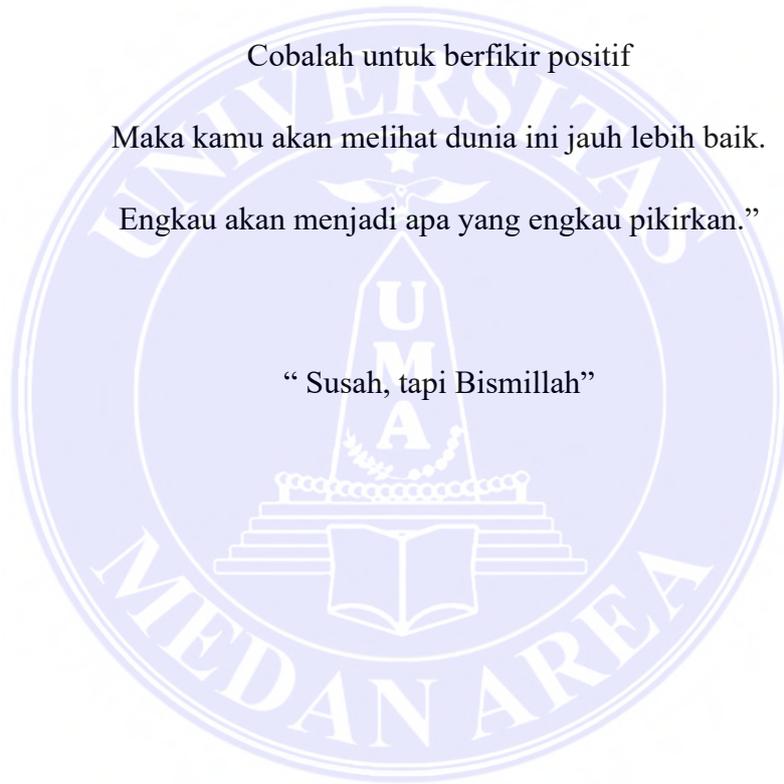
Jika kamu menginginkan kemenangan, namun pikiranmu tidak berisi muatan menang, maka hampir bisa dipastikan bahwa kamu tidak akan pernah melakukan perubahan apapun.

Cobalah untuk berfikir positif

Maka kamu akan melihat dunia ini jauh lebih baik.

Engkau akan menjadi apa yang engkau pikirkan.”

“ Susah, tapi Bismillah”



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terimakasih kepada Allah yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikannya.

Karya skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua :

Ayah : Imlan

Ibu : Rizkayani

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang telah ibunda berikan kepada saya.

Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk orang yang paling berharga dalam hidup yaitu adalah ibunda saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang lebih memahami diri saya melebihi saya sendiri, terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada penulis serta nikmat yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “ **Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Mora Telematika Indonesia**” yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar , MBA selaku ketua Yayasan Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M. EnG, M.ScH selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hassanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Khairin Fauzan K, S.Psi,M.Psi selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan.
5. Bapak Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi, Selaku ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi.

6. Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua Sidang meja hijau
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Pembimbing sekaligus penguji I atas keikhlasan, kesabaran, dan selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi nasehat, dukungan, serta kepercayaan dalam penulisan skripsi ini, yang selalu meluangkan waktu.
8. Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi,M.si, psikolog selaku Dosen penguji II dalam Sidang meja hijau.
9. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris dalam Sidang meja hijau.
10. Seluruh Dosen Psikologi yang telah mengajarkan pengalaman berharga selama perkuliahan, tidak pernah berhenti memberikan semangat dan motivasi, yang selalu menuntun mahasiswanya dalam hal kebaikan, serta staf Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu peneliti dalam menyusun administrasi
11. Terimakasih kepada PT Mora Telematika Indonesia yang telah bersedia dan memberi izin kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada ibunda saya Rizkayani yang tersayang, yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan yang tiada henti agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.
13. Kepada Ayah saya yang telah mendoakan saya selalu yang serta memberikan semangat dan motivasi agar penulis tetap melanjutkan dan menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

14. Kepada kakak saya Fera damayanti , Nurhayati , Suci Nurliza Sari , dan abang saya Imran yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan selalu mengingatkan tentang menyusun skripsi ini. Kepada Kepada abang saya Ugik yang selalu memberikan perhatian, dorongan, semangat dan mendoakan penulis agar tetap semangat dan dalam menyusun skripsi ini.
15. Kepada pada seluruh keluarga yang selalu memberikan dorongan, semangat serta mendoakan penulis agar peneliti tetap semangat dalam menyusun skripsi ini.
16. Kepada teman saya Fahrani, Merry, Hafiza, icak, Fitri, Muze, Riza, Fadil, Fakhri, telah memberi dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Kepada Okta yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
18. Kepada seluruh teman sekelas penulis selama berada di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
19. Semua pihak yang telah memberi dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Medan, 07 Agustus 2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Anggi Fadhilah Ulfa

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Kisaran, 04 Oktober 2000

Alamat : JL. Setia Budi G.M Jihad

Nomor Ponsel : 0822-5585-6625

Email : anggifadhilah04@gmail.com

Pendidikan Formal : a. SD 013854 : 2012

b. SMP N 1 Kisaran : 2015

c. SMA N 1 Kisaran : 2018



DAFTAR ISI

| | |
|--|---|
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | Error! Bookmark not defined. |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK | Error! Bookmark not defined. |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN..... | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR | iv |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | vi |
| ABSTRAK..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| BAB I..... | 2 |
| PENDAHULUAN | 3 |
| A. Latar belakang Masalah | 3 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan Masalah..... | 10 |
| D. Rumusan Masalah | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat penelitan..... | 10 |
| BAB II..... | 12 |
| LANDASAN TEORI..... | 12 |

| | |
|---|----|
| A. Kepuasan Kerja | 12 |
| 1. Pengertian kepuasan kerja | 12 |
| 2. Aspek- aspek kepuasan kerja | 15 |
| 3. Faktor-faktor kepuasan kerja | 18 |
| B. Komunikasi Interpersonal | 28 |
| 1. Pengertian komunikasi interpersonal | 28 |
| 2. Aspek-aspek komunikasi interpersonal | 30 |
| 3. Faktor-faktor komunikasi interpersonal | 32 |
| C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja | 35 |
| D. Kerangka konseptual | 37 |
| E. Hipotesis | 38 |
| BAB III | 39 |
| METODE PENELITIAN | 39 |
| A. Tipe Penelitian | 39 |
| B. Identifikasi Variable Penelitian | 39 |
| C. Defenisi Operational Variable | 39 |
| D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel | 40 |
| Populasi | 40 |
| Sampel | 40 |
| E. Teknik Pengambilan Sampel | 40 |
| F. Metode Pengambilan Data | 41 |
| G. Uji Validitas dan Reabilitas | 42 |
| 1. Uji Validitas | 42 |
| 2. Uji Reliabilitas | 43 |
| H. Metode Analisis Data | 44 |
| BAB IV | 46 |

| | |
|---|----|
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 46 |
| A. Orientasi Kancha..... | 46 |
| B. Persiapan Penelitian | 47 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 51 |
| 1. Hasil Uji Validitas Data dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja | 52 |
| 2. Hasil Uji Validitas Data dan Reliabilitas Skala Komunikasi Interpersonal | 53 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 55 |
| E. Uji Asumsi | 55 |
| 1. Uji Normalitas | 55 |
| 2. Uji Linearitas..... | 56 |
| F. Hasil Analisis Korelasional..... | 57 |
| G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 58 |
| 1. Mean Hipotetik..... | 58 |
| 2. Mean Empirik..... | 58 |
| H. Kriteria | 58 |
| I. Pembahasan..... | 61 |
| BAB V..... | 65 |
| SIMPULAN DAN SARAN | 65 |
| A. Simpulan | 65 |
| B. Saran..... | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 67 |
| LAMPIRAN..... | 70 |

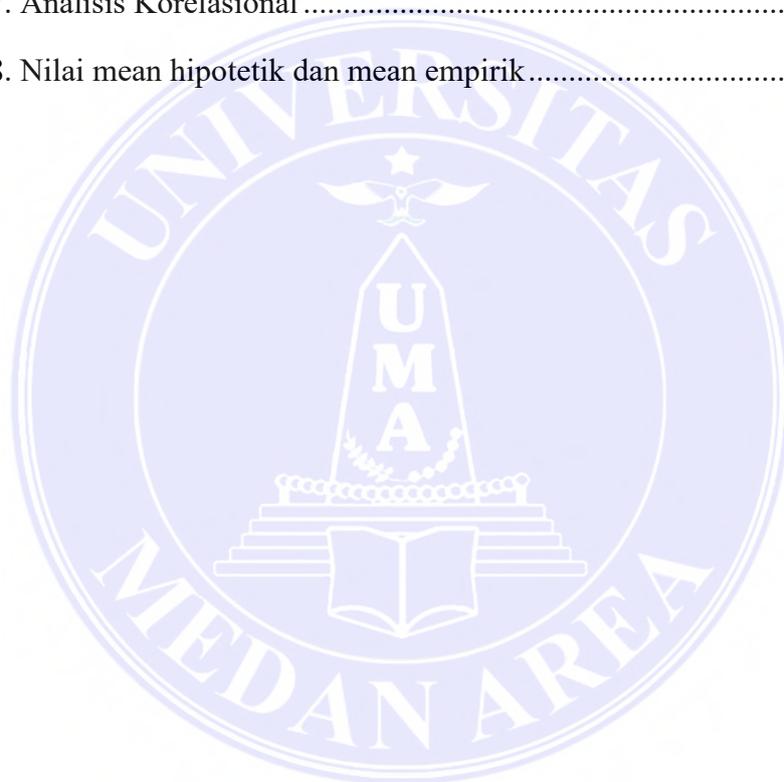
DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Kerangka konseptual..... | 38 |
| Gambar 2. Kurva normal komunikasi interpersonal..... | 60 |
| Gambar 3. Kurva normal kepuasan kerja..... | 60 |



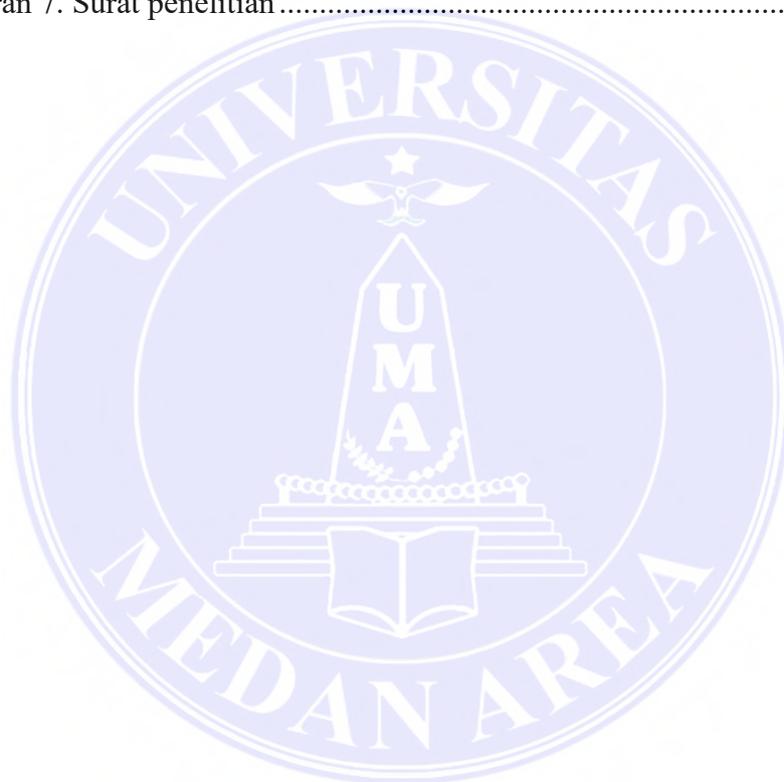
DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Penyebaran skala kepuasan kerja..... | 49 |
| Tabel 2. Penyebaran skala komunikasi interpersonal..... | 50 |
| Tabel 3. Skala kepuasan kerja..... | 52 |
| Tabel 4. Skala komunikasi interpersonal..... | 54 |
| Tabel 5. Uji normalitas..... | 56 |
| Tabel 6. Uji linearitas..... | 56 |
| Tabel 7. Analisis Korelasional..... | 57 |
| Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan mean empirik..... | 59 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Data Mentah | 70 |
| Lampiran 2. Alat Ukur | 87 |
| Lampiran 3. Validitas dan reliabilitas penelitian | 94 |
| Lampiran 4. Uji normalitas | 102 |
| Lampiran 5. Uji linearitas | 103 |
| Lampiran 6. Uji korelasional..... | 104 |
| Lampiran 7. Surat penelitian | 105 |



Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Mora Telematika Indonesia

Oleh;

Anggi Fadhilah Ulfa
18.860.0439

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai kemampuan yang menghubungkan manusia sebagai bentuk dari komunikasi verbal. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada nya hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja pada karyawan. Teknik sampling menggunakan total sampling, sample berjumlah 65 orang karyawan. Metode pengambilan menggunakan model skala likert. Penelitian ini menggunakan skala *work value* dan skala *workplace well-being*. Metode analisis data korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh koefisien $r_{xy} = 0.846$, Koefisien Determinan $r^2 = 0.721$, dengan $P=0,000$. Perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empiric Komunikasi Interpersonal 174.46 dan 112.5 maka tergolong tinggi. dan Kepuasan kerja 216.98 dan 130 maka tergolong tinggi. $Be\% = 72,1\%$ masih ada 27,9 % lainnya yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Hal ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Keyword: karyawan, Komunikasi interpersonal dan Kepuasan Kerja.

The Corellation Between Interpersonal Communication And Job Satisfaction Of Employees At PT Mora Telematika Indonesia

By;
Anggi Fadhilah Ulfa
18.860.0439

ABSTRACT

This study aims to determine the corellation between interpersonal communication and job satisfaction among employees at PT. Mora Telematics Indonesia. Job satisfaction is an individual's general attitude towards work, work according to interactions with colleagues and superiors, following organizational rules and policies, meeting performance standards, living in working conditions that are often less than ideal and other similar things. Interpersonal communication can be interpreted as the ability to connect humans as a form of verbal communication. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between Interpersonal Communication and Job Satisfaction in employees. The sampling technique uses total sampling, a sample of 65 employees. The retrieval method uses a Likert scale model. This study uses a work value scale and a workplace well-being scale. Product Moment correlation data analysis method from Karl Pearson. Based on the data analysis performed, the coefficient $r_{xy} = 0.846$, the determinant coefficient $r^2 = 0.721$, with $P = 0.000$. The calculation of the hypothetical and empirical average values of Interpersonal Communication is 174.46 and 112.5, it is classified as high. and Job satisfaction 216.98 and 130, it is high. $Be\% = 72.1\%$ there is still another 27.9% which affects Job Satisfaction. This means that the hypothesis proposed is declared accepted.

Keywords: employees, interpersonal communication and job satisfaction.

BAB I

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 18/8/23

Access From (repository.uma.ac.id)18/8/23

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Manusia selain merupakan unsur pelaksana dari pada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2001).

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

Blum (dalam Anoraga, 2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja. Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan Nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko,2001).

Menurut Handoko (2001) karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada beberapa faktor antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress kerja, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilakuan lainnya.

Salah satu kondisi utama karyawan yakni semakin penting bagi dan menentukan tingkat produktivitas karyawan, yaitu kepuasan kerja. Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2002) mendefinisikan kepuasan kerja itu dianggap sebagai suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Nilai-nilai ini merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dasar (gaji, peluang untuk maju, penghargaan).

Dalam melaksanakan kepuasan kerja menurut Gilmer (Winardi, 2004) selain gaji, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kesempatan untuk maju, keamanan kerja: pengawas (supervisi), kondisi kerja, fasilitas, dan komunikasi. Pimpinan dalam melaksanakan fungsinya sangat bergantung pada komunikasi, apabila seorang atasan ingin memiliki kepemimpinan yang efektif, maka ia perlu mempunyai kemampuan berkomunikasi secara efektif (Anoraga, 2007). Hal itu akan menjadi sarana yang baik untuk membina hubungan baik

diantara karyawan maupun karyawan dengan atasan. Oleh karena itu dibutuhkan komunikasi yang terjalin dengan baik antara pihak perusahaan yang diwakili oleh supervisor, manajer, pengurus perusahaan, atau pemilik perusahaan dengan bawahan, sehingga tidak mengganggu perkembangan dan kemajuan perusahaan sendiri.

Middlebrook (dalam Azwar, 2007) menjelaskan pada dasarnya, suatu komunikasi akan lebih efektif bila komunikasi dilakukan secara langsung berhadapan (*face to face*). Menurut penelitian, teknik komunikasi yang efektif adalah dengan mengemukakan kesimpulan secara eksplisit kepada subjek yang sikapnya hendak di ubah, dan dengan mengulang-ulang argumentasi yang mendukung sikap yang dituju.

Komunikasi adalah persyarat kehidupan manusia yang tidak akan pernah mati. Kehidupan manusia akan hampa apabila tidak ada komunikasi. Tanpa komunikasi, interaksi antar manusia secara perorangan, kelompok ataupun organisasi, tidak mungkin terjadi. Komunikasi merupakan suatu proses yang berkembang, yaitu dari yang bersifat impersonal, menjadi interpersonal. Kemampuan mengelola komunikasi dalam interaksi meliputi kemampuan untuk menerima, mengirim, dan menindak lanjuti informasi. Proses dalam komunikasi menghubungkan orang satu dengan orang lain. (Ivancevich, 2007). Komunikasi yang tepat digunakan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya menggunakan komunikasi ke bawah, komunikasi kebawah mempunyai fungsi pengarhan, perintah, indroktinasi, inspirasi, dan evaluasi. Menurut (Arni, 2004), komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan dari tingkatn yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

Karyawan mengaplikasikan komunikasi keatas misalnya dengan memberikan laporan kemajuan , saran, penjelasan, permintaan, bantuan atau keputusan memberikan sebuah pendapat, dengan menyampaikan kekeluhan dan meminta koordinasi, Kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan jika terjalinnya sebuah komunikasi yang baik sesama karyawan maupun dengan atasannya. Komunikasi ke atas dipercaya juga berpengaruh terhadap produktivitas karena tanpa adanya komunikasi ke atas, pimpinan tidak akan paham apa yang menjadi kebutuhan pada setiap organisasi , tetapi atasan juga kurang memiliki informasi untuk mengambil keputusan yang baik, menurut (Davis dan Newstrom, 1993). Komunikasi ke atas dapat dilakukan melalui beberapa media yang tersedia di perusahaan. Hal ini berguna untuk mempermudah jalannya komunikasi.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dilihat dunia kerja. Jika seseorang memiliki permasalahan di dalam bekerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja individu tersebut, karena pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sifatnya individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang tak sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, tak lain halnya di PT Moratel Indo. Dilihat dari hasil observasi yang peneliti lakukan banyak juga yang komunikasinya tidak baik dan menimbulkan keselisih pahaman antara karyawan maupun atasan, sehingga kepuasan kerja karyawan tidak baik, jadi peneliti mencoba meneliti kepuasan kerja dan komunikasi.

Kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus dari para manajer atau pimpinan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tujuan

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

Seperti kutipan hasil dari wawancara yang saya lakukan pada karyawan PT Mora telematika Indonesia.

“kepuasan kerja kami kadang menjadi masalah, dimana kami sering mengeluh karena adanya tuntutan dari atasan kami dalam pekerjaan yang diberikan. Kebijakan yang dikasih dalam perusahaan ssemuanya ingin mendapatkan dukungan oleh seluruh karyawan, terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang baru, kadang kami salah tangkap ga ngerti juga, jadi mau salah presepi ,makanya kami berat kalo semisal dikasih kerjaan yang baru. kami sama atasannya kadang juga enggan mau nolak atau ngikuti kebijakan baru dengan meminta koordinasi pada atasan atau menanyakan hal yang menurut kami kurang itu kurang jelas dan paham”

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan kelompok yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas organisasi secara total. Kepuasan kerja cukup mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja, dan kelangsungan hidup organisasi. Proses informasi tersebut tentu saja melibatkan interaksi antar karyawan dalam penyampaian dan penerimaan informasi perusahaan. Namun karena arus informasi yang berjalan terus menerus diantara karyawan pada PT Mora Telematika Indonesia dapat menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan atau biasa disebut dengan miss informasi. Sehingga hal tersebut mengakibatkan

karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja sekitarnya. Hal ini juga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Menurut Anoraga (dalam Suryandi, 2005), yang perlu diketaghui bahwa setiap komunikasi yang efektif merupakan usahan untuk mrnciptakan suasana saling pengertian, melancarkan usaha, membangkitkan kesadaran dan idealism serta memotivasi untuk bekerja lebih keras lagi. Sehingga melalui komunikasi yang efektif, motivasi bawahan dapat meningkatkan sehingga memicu semangat kerja yang baik dan akan menciptakan kepuasan kerja didalam diri. Hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan dan antar karyawan akan memberikan iklim yang baik dalam upaya membangun dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin efektif komunikasi keatas, maka akan mampu menumbuhkan dan mempertahankan hubungan antar karyawan serta semnagat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan muncul dalam diri yakni akan berdampak positif dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan

Dengan demikian permasalahan diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja berkitan dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan rasa kenyamanan dan senang jika memiliki karyawan sesama yang saling terbuka, hingga tidak ada terjalinnya konflik. Dengan adanya faktor yang berkaitan antara kepuasan kerja dan komuinikasi interpersonal. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Mora Telematika Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Arus informasi di perusahaan selalu berjalan terus menerus. Proses informasi tersebut tentu saja melibatkan interaksi antar karyawan dalam penyampaian dan

penerimaan informasi perusahaan. Apabila karyawan ditempatkan didalam suatu pekerjaan tertentu memiliki komunikasi interpersonal yang kurang baik dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut akan mengalami beberapa kendala dalam timnya, yang diantaranya adalah kesalahpahaman antar karyawan yang mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja sekitarnya. Hal tersebut tentu saja berdampak pada pekerjaan karyawan yang menjadi tidak maksimal, sehingga mengakibatkan karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Karyawan cenderung malas bekerja, bahkan kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi alasan karyawan keluar dari perusahaan. Beberapa akibat yang ditimbulkan oleh masalah komunikasi interpersonal yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan tentu saja dapat merugikan pihak perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuannya komunikasi interpersonal yang mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan tentu saja dapat merugikan pihak perusahaan, karena perusahaan akan mengalami kendala dalam mencapai tujuannya.

Karyawan PT Mora Telematika Indonesia di Medan merupakan karyawan-karyawan yang berpotensi mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, tepat waktu dalam bekerja, mampu menjalalin komunikasi yang baik dengan kerjanya dan menganggap pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang menyenangkan. Hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun karena arus informasi yang berjalan terus menerus dapat menimbulkan kesalahpahaman diantara karyawan atau biasa disebut dengan miss

informasi. Sehingga hal tersebut mengakibatkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan lingkungan kerja sekitarnya.

Maka dari itu, peneliti mengangkat komunikasi interpersonal sebagai variable independent, karena peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT Mora Telematika Indonesia di Medan.

C. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan, penelitian ini berfokus pada sasaran yang perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup permasalahan. Penelitian yang dilakukan mengenai Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan kepuasan kerja pada Karyawan PT Mora Telematika Indonesia. subjek penelitian ini adalah Karyawan Moratel di Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Mora Telematika Indonesia di Medan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja pada karyawan PT Mora Telematika Indonesia.

F. Manfaat penelitan

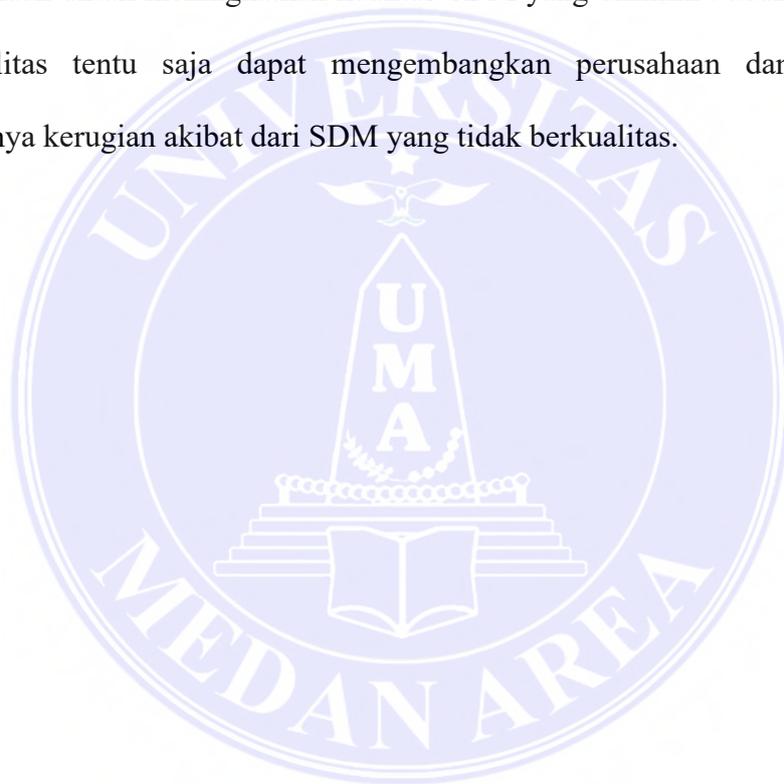
1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang ada pada instistusi pendidikan, terkhusus pada bidang Psikologi

yang berfokus pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi . hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam penelitian yang dilakukan sebelumnya. Selain hal tersebut penelitian ini juga dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

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



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Umar, 2011), menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendefinisikan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosionalnya yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja”. Sunyoto, (2012) mendefenisikan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu: 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau ,menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 6) lingkungan kerja yang yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi

tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Menurut Wexley & Yukl dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior And Personal Psychology* (dalam As'ad, 2002), teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yaitu:

a. Teori Ketidak sesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih (*discrepancy*) antara apa yang seharusnya (*should be*) dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara keinginan (*expectation*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhinya.

b. Teori Keadilan (*Equaty Theory*)

Menurut teori ini kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equaty*) atau tidak adil (*unequity*) atas situasi yang dialaminya, khususnya situasi kerja.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang kontinyu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa teori-teori kepuasan kerja diantaranya ialah: teori keadilan (*equity theory*), teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*) dan teori dua faktor (*two factor theory*).

2. Aspek- aspek kepuasan kerja

Gibson (dalam Sopiah, 2008), mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Isi pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya.

b. Promosi jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan promosi, Aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan. Promosi jabatan yang bagus akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

c. Gaji

Aspek gaji mencakup sejauh mana gaji yang diterima karyawan sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

d. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan penilaian terhadap karyawan, apakah atasan objektif melakukan penilaian terhadap karyawan, serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, penghargaan, serta motivasi terhadap bawahannya.

e. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti: suasana tempat kerja, lingkungan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

f. Rekan kerja

Aspek komunikasi dan rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi karyawan dengan karyawan lain baik yang setara tingkatannya, bawahannya, atau atasannya. Hubungan atau interaksi yang hangat atau harmonis akan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan yakni dengan komunikasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja meliputi: isi pekerjaan, promosi jabatan, gaji, pengawasan atau penyeliaan, kondisi kerja, dan rekan kerja.

Menurut Munandar (2001) menunjukkan bahwa ada lima buah aspek yang membuat kepuasan kerja, yaitu (1) kerja yang secara mental menantang, (2)

ganjaran, atau upah yang pantas, (3) kondisi kerja yang mendukung (4) rekan kerja yang mendukung, dan (5) pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian. Selanjutnya, As'ad (2001) membuat kesimpulan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek psikologi, social, fisik, dan aspek finansial.

Spector (1997) dalam Martins & Pronca (2012) menyatakan bahwa terdapat 9 aspek untuk mengukur variable kepuasan kerja, yakni:

1. Wages adalah kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan memiliki kesempatan memperoleh kenaikan gaji
2. Promotion policy adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan.
3. Quality of supervisor adalah kepuasan kerja terhadap atasan termasuk memiliki penilaian yang baik dari atasan
4. Fringe benefit adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh tunjangan-tunjangan di luar jumlah gaji yang diterima.
5. Contigent rewards adalah kepuasan kerja karyawan karena memperoleh rewards atau bonus ketika memiliki performa baik, bentuknya tidak selalu berupa uang.
6. Work environment adalah kepuasan kerja karyawan karena memiliki kondisi dan lingkungan perusahaan yang baik.
7. Qyality of co-workers adalah kepuasan kerja karyawan terhadap rekan kerja sejawat, termasuk kerjasama yang baik dengan rekan kerja.
8. Intens in work adalah kepuasan kerja dan ketertarikan yang ditunjukkan laryawan terhadap pekerjaannya dan menimbulkan komitmen dalam bekerja.

9. Quality of relationship adalah kepuasan kerja terhadap hubungan karyawan di dalam organisasi baik dengan rekan kerja, dengan atasan atau bawahan.

3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut wijono(2010). Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Karakteristik Individu

1) Perbedaan Individu

Perbedaan individu muncul ketika individu mencapai kepuasan kerja ketika ia memberi respon terhadap situasi dan kondisi kerja yang kompleks. Hal ini membuat kepuasan kerja individu sulit dipisahkan dalam situasi dan kondisi kerja yang kompleks. Individu mempunyai perbedaan dalam tahap kepuasan kerja yang telah ditetapkan.

2) Usia

Pada umumnya kepuasan kerja bertambah sesuai dengan bertambahnya usia. Kepuasan kerja yang paling rendah ditemukan pada para karyawan yang paling mudah.

3) Pendidikan dan kecerdasan

Bahwa kedua faktor ini dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, walaupun ada sebagian peneliti yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan, kecerdasan, dengan kepuasan kerja.

4) Jenis Kelamin

Hasil penelitian Zalenik, Christensen, & Roesthlibeger (dalam Wijono, 2010) menemukan bahwa orang yang berjenis kelamin perempuan tingkat kepuasan

kerjanya lebih tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki. Mereka menunjukkan bahwa perempuan berada pada tahap social dan mendapat gaji yang sama dengan laki-laki.

5) Jabatan

Jabatan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Jabatan yang dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa cara seperti:

Keterampilan dan keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab social ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Gurin, Veroff, & Feld (dalam Wijono, 2010), menemukan bahwa individu yang mempunyai jabatan tinggi memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi karena egonya terpuaskan dibandingkan dengan individu yang memegang jabatan yang lebih rendah.

b. Karakteristik Pekerjaan

1) Organisasi dan Manajemen

Mann & Williams (dalam Wijono, 2010), dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa ada pengaruh organisasi dan manajemen yang ditunjukkan dari moral kerja karyawan dengan kepuasan kerja terhadap kelengkapan pemrosesan data elektronik.

2) Supervisi langsung

Zender & Quinn (dalam Wijono, 2010) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah sesuai dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung dan dukungan terhadap karyawan.

3) Lingkungan social

Bahwa bekerja secara kelompok mempunyai manfaat penting untuk memenuhi kebutuhan interpersonal dan persahabatan yang dijelaskan sebagai sumber kepuasan kerja.

4) Komunikasi

Leavit (dalam Wijono, 2010), menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi di kalangan anggota kelompok adalah jika mereka diletakan ke dalam jalinan komunikasi yang erat. Di samping itu, dia menemukan bahwa anggota kelompok yang tidak ikut ambil bagian merasa tidak puas dan tidak mau meneruskan pekerjaannya, Jadi, jika jalinan komunikasi yang erat diciptakan terhadap semua anggota, maka akan terjadi kepuasan kerja yang tinggi bagi setiap anggota kelompok.

Jalinan komunikasi yang erat pada rekan sekerja akan menimbulkan salah satu kepuasan kerja. Yakni mendorong antar individu dalam proses bekerja dengan memberi bantuan, sikap mendukung, terbuka, serta respon dari komunikasi interpersonal.

5) Keamanan

Gurin, Veroff, dan feld (dalam Wijono, 2010), menemukan bahwa faktor keamanan terjadi jika terdapat ketidak seimbangan di kalangan individu yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Penemuan inimenyarankan agar keamanan kerja tidak terikat Sepenuhnya dengan penimbunan bahan-bahan mentah seperti halnya yang biasanya terjadi.

6) Monoton

Ada temuan yang diungkap Kennedy dan O'Neill (dalam wijon, 2010) menjelaskan bahwa perluasan kerja kecenderungan untuk memperoleh kepuasan yang lebih dalam terhadap pekerjaan yang di lakukan berulang kali secara monoton.

7) Penghasilan

Pada umumnya terjadi perbedaan pendapat di antara majikan, karena penghasilan tidak terlihat oleh karyawan sebagai suatu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah komunikasi. Dimana komunikasi dapat membangun hubungan baik antara karyawan lain maupun dengan atasan, pada saat kelompok kerja dapat membina komunikasi itu sendiri dengan baik. Maka karyawan satu dengan karyawan lain akan menimbulkan rasa kepuasan masing-masing individu. Sama yang dikatakan oleh Leavit (1961), membuktikan hasil penelitiannya bahwa, jalinan komunikasi yang erat dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pada anggota kelompok. Adanya komunikasi mendapatkan perilaku yang saling menunjang antar individu dalam proses bekerja yang terwujud dalam pemberian bantuan. Dengan adanya komunikasi yang positif juga dapat meningkatkan dorongan sosial atas keberadaan dilingkungan sekitarnya. Sehingga tingkat kepuasan dalam bekerja itu meningkat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fakto-faktor kepuasan kerja, yaitu :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakap dan keterampilan

- b. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya
- d. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social.

sendiri perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Sutrisno (2013) adalah sikap berikut: 1) faktor psikologis 2) faktor social 3) faktor fisik 4) faktor finansial. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya.

Hasibuan menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah 1) balas jasa yang adil dan layak 2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3) berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan 4) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan 5) sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sementara itu, faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja menurut Munandar adalah (a) ciri-ciri intrinsik pekerjaan (b) gaji penghasilan (c)

penyeliaan (d) rekan-rekan sejawat yang menunjang dan (e) kondisi kerja yang menunjang.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi.

Harold E. Burt (dalam Anoraga, 2009), mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, yaitu :

b. Faktor hubungan antar karyawan

Faktor hubungan antar karyawan antara lain: hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan social di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja emosi dan situasi kerja.

c. Faktor-faktor individual

Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan : sikap, umur, dan jenis kelamin.

d. Faktor-faktor luar yaitu hal-hal yang berhubungan dengan: keadaan kerluarga karyawan, rekreasi, pendidikan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam Sutrisno, 2010). Yaitu:

a. Faktor individual, meliputi: umur, kesehatan, watak, dan harapan.

b. Faktor social, meliputi: upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia,

perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh ghiselli & Brown (dalam As'ad 2002), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, Yaitu :

a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hak tersebut tidak selalu benar, akan tetapi perubahan dalam tingkan pekerjaanlah yang akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang.

b. Pangkat (Golongan)

Pangkat merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Individu yang mempunyai pangkat yang tinggi memperoleh kepuasan kerja. Individu yang mempunyai pangkat yang tinggi memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi karena egonya terpuaskan dibandingkan dengan individu yang nmegang jabatan yang lebih rendah. Pada umumnya, individu yang mempunyai pangkat di tingkat bawah lebih mengalami perasaan tidak puas dibandingkan dengan individu yang ada di tingkat atas. Jabatan yang tinggi dapat lebih memuaskan egom, Status gaji, dan pengendalian diri serta Peningkatan tanggung jawab dan otoritas karyawan.

c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Mereka menunjukkan bahwa mnorale kerja tinggi terjadi pada

waktu karyawan masih berusia muda dan berkembang cepat selamat beberapa tahun, kemudian meningkat terus selama karyawan bekerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja terjadi semenja individu mulai bekerja.

d. Jaminan Finansial dan jaminan social

Masalah finansia dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditinggkatkan melalui hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2007) adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang spadan ,kondisi kerja yang mendukung serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu. Robbins (2007), menjelaskan bahwa terdapat lima variable yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. *Equitable rewards*. Dalam setiap pekerjaan,sangat dituntut adanya system pengupahan dan promisu yang seimbang. Apabila imbalan yang diberikan untuk suatu pekerjaan tertentu, telah seimbang antara pekerjaan itu sendiri, tingkat keterampilan individual pekerja dengan standar gaji yang berlaku makan tentunya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja. Tetapi

bentuk imbalan yang diharapkan bukan saja terpaut masalah uang, namun dapat juga dalam bentuk penghargaan dan promosi. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, untuk tanggung jawab dan dapat meningkatkan status sosial.

2. *The personality job fit*. Teori “ personality job fit” yang dikemukakan oleh Holland telah mencapai sebuah kesimpulan bahwa kesesuaian antara personality karyawan dengan pekerjaannya akan dapat menghasilkan kepuasan kerja pribadi yang lebih. Logikanya bahwa seseorang yang ditempatkan dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya maka mobilitas untuk mendapatkan kepuasan kerja akan lebih besar.
3. *Mentally challenging worl*. Seseorang akan cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keahlian dan kemampuan serta yang menawarkan pekerjaan yang bervariasi, kebebasan dan adanya umpan balik terhadap performasi kerja. Karakteristik tersebut menjadi menantang. Pekerjaan yang hanya menawarkan sedikit tantangan cenderung menghasilkan kebosanan. Tetapi terlalu banyak tantangan justru juga akan menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal. Berada di bawah kondisi kerja dengan tantangan yang moderat akan memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja.
4. *Supportive Colleagues*. Pekerjaan tidak hanya sekedar tuntutan materi tetapi juga kebutuhan untuk sosialisasi dan berinteraksi dengan orang lain. Memiliki teman dan rekan sekerja yang mendukung akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan perilaku atasan

yang juga merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa atasan yang pengertian dan bersahabat serta mau mendengarkan pendapat bawahan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. *Supportive working conditions*. Kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja hendaknya memberikan rasa nyaman dan tidak berbahaya bagi para pegawai. Lingkungan kerja antara lain meliputi; temperature, kebisingan, pencahayaan.

Lunthans (2006:243), menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan. *Work it self* adalah sifat menyeluruh dari pekerjaan itu sendiri yang merupakan faktor penentu utama dalam kepuasan kerja. Pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja melalui rancangan jabatan. Pekerjaan itu dipengaruhi elemen-elemen seperti skill varetty, task identify, task significant, antomy and feed back dari pekerjaan itu sendiri yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.
2. Atasan. *Supervision* merupakan pengawasan langsung yang dilaksanakan oleh seorang atasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya supervisor yang baik harus mau menghadapi pekerjaan bawahannya dan dapat menjadi figure yang disenangi oleh bawahannya.

3. Promosi. *Promotion* adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai tingkat organisasional, tanggung jawab dan pembayaran yang lebih tinggi.
4. Upah atau gaji. *Pay* dapat diartikan sebagai balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai sebagai imbalan atas tenaga, pemikiran dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan.
5. Kondisi kerja. *Cowokers* merupakan interaksi sosial yang terjadi antara sesama rekan sekerja dalam lingkungan pekerjaan baik sebagai sesama pekerja, atasan dan bawahan dan antara rekan sekerja yang berbeda jenis pekerjaannya.

B. Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang biasanya tidak teratur secara formal. Komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai kemampuan yang menghubungkan manusia sebagai bentuk dari komunikasi verbal. Komunikasi interpersonal juga dapat digunakan untuk membantu membangun hubungan dengan orang lain dalam situasi yang berbeda. *Gesture* seperti kontak mata, gerakan tubuh dan gerakan tangan juga merupakan bagian dari komunikasi interpersonal. Berne dalam Ramaraja (2012) menyatakan bahwa bahasa yang digunakan dalam proses komunikasi interpersonal dapat menggambarkan pola komunikasi, manajemen, kepribadian dan perbuatan. Komunikasi verbal merupakan pusat dari hubungan social antar manusia dan menjadi bagian dari kajian psikoanalisis. Oleh karena itu kecakapan dalam penggunaan bahasa dan komunikasi interpersonal dapat membantu individu untuk

lebih memahami situasi sisal dan bertindak. Serta menyelesaikan masalah sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada.

Komunikasi interpersonal dapat dibagi menjadi tiga kategori; keterlibatan kendali/control dan kelekatan. Keterlibatan merupakan kebutuhan untuk mempertahankan kepuasan hubungan dengan orang lain dan memiliki keterlibatan yang cukup serta rasa saling memiliki; control merupakan wujud lain dari kebutuhan untuk mempengaruhi dan menunjukkan adanya kekuatan; serta yang terakhir adalah kelekatan, yang berarti merupakan kebutuhan untuk menjalin persahabatan, kedekatan dan cinta. Setiap individu memiliki kebutuhan interpersonal yang berbeda. Kesadaran akan kebutuhan interpersonal dari individu akan membantu untuk lebih dapat memahami perilaku komunikasi yang mereka miliki (Schutz dalam Ramaraja, 2012).

Rubin et al. (dalam Sun Gwen Hullman & Yin Wang, 2011) menyatakan terdapat enam alasan utama individu melakukan komunikasi interpersonal, yakni: kontrol, kelekatan, inclusion (keterlibatan), relaksasi, melarikan diri dan kesenangan. Kontrol, keterlibatan, dan kelekatan merupakan dorongan utama yang dapat memenuhi kebutuhan ego, hubungan social dan kebutuhan akan rasa aman. Relaksasi dan upaya melarikan diri merupakan hal yang dapat mengembangkan motif atau dorongan. Dalam komunikasi interpersonal sehari-hari, seorang individu akan dapat mengembangkan beberapa aspek social emosionalnya seperti; adanya keterlibatan dengan lawan bicara yang lebih intens sehingga dapat memunculkan kepuasan dalam berhubungan social, digunakannya kontrol diri sehingga dapat memunculkan kepuasan dalam berhubungan social, digunakannya kontrol diri sebagai bagian dari upaya mewujudkan kondisi lingkungan sesuai dengan nilai dan

aturan yang berlaku dan juga lahirnya kedekatan yang merujuk pada keharmonisan hubungan antar individu. Komunikasi interpersonal yang efektif akan memberi dampak positif kepada lingkungan dan meminimalisir adanya gesekan dengan atura formal yang dianut oleh individu lainnya.

2. Aspek-aspek komunikasi interpersonal

De Vito (2011), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai aspek-aspek sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada yang diajaknya berinteraksi. Hal ini tidak berarti bahwa seseorang harus segera membuka semua riwayat hidupnya.

b. Empati

Henry Bachrach (dalam DeVito, 2011) mendefinisikan empati sebagai “kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu”. Bersimpati merasakan bagi orang lain atau merasakan sesuatu seperti orang lain yang mengalaminya, berada dikapal yang sama dan merasakan yang sama dengan cara yang sama.

c. Sikap mendukung

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (supportive). Maksudnya adalah satu

sama lain saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan. Sikap mendukung adalah sikap yang mengurangi sikap defensive dalam komunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi interpersonal akan gagal, karena orang yang defensive akan melindungi diri sendiri dari ancaman yang ditanggapi dalam komunikasi dibandingkan memahami orang lain.

d. Sikap positif

Seseorang mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: 1) menyatakan sikap positif, dan 2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman berinteraksi. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak beraksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi, tentu akan mengganggu dan menciptakan reaksi negative dan membuat komunikasi terputus.

e. Kesenjangan

Setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik dari pada

yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interepersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya, harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan interpersonal yang tandai oleh kesteraan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang ada, bukan sebagai kesempatan untuk menjauhkan pihak lain.

3. Faktor-faktor komunikasi interpersonal

Menurut Hardjana (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal diantaranya :

a) Konsep Diri

Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin dengan konsep dirinya. Sukses komunikasi interpersonal banyak bergantung pada kualitas konsep diri. Dalam komunikasi, orang yang memiliki konsep diri negative cenderung menghindari dialog yang terbuka, dan bersikeras mempertahankan pendapatnya dengan berbagai justifikasi atau logika yang keliru, Oleh sebab itu untuk efektivitas komunikasi interpersonal diperlakukan konsep diri yang positif, karena dengan konsep diri yang positif maka pola perilaku komunikasi interpersonal akan berjalan dengan baik.

b) Membuka Diri

Pengetahuan tentang diri akan meningkatkan komunikasi interpersonal, dan pada saat yang sama berkomunikasi dengan orang lain meningkatkan pengetahuan tentang diri sendiri. Semakin sering seseorang berkomunikasi dengan membuka diri kepada orang lain, maka ia akan memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya. Sehingga dirinya akan belajar menutupi kekurangan yang dimilikinya dengan meningkatkan kepercayaan diri dan saling menghargain sehingga komunikasi interpersonal yang akan dijalankan akan meningkat dan dirinya akan lebih mudah percaya diri dalam bersosialisasi.

c) Percaya diri

Percaya diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi interpersonal. Orang yang kurang percaya diri akan sedapat mungkin menghindari komunikasi karena dirinya takut disalahkan apabila dirinya berbicara, sehingga cenderung diam dalam berkomunikasi. Hal ini akan menimbulkan sikap merasa gagal dalam sebuah kegiatannya. Rasa percaya diri harus ditingkatkan di dalam berinteraksi. Karena dengan adanya rasa percaya diri yang tinggi akan membantu seseorang dalam berkomunikasi, sehingga seseorang tersebut dapat melakukan aktifitas dengan baik, semakin tinggi kepercayaan diri yang dimiliki seseorang, maka semakin baik komunikasi interpersonal yang dijalankan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal meliputi konsep diri, membuka diri dan percaya diri.

3. Aspek-aspek

Komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mengurangi atau membujuk orang lain, karena itu

dapat menggunakan kelima indra kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan kepada komuniukan. Menurut Arni Muhammad, komunikasi interpersonal, konsep diri, atraksi, interpersonal dan hubungan interpersonal.

1. Persepsi interpersonal

Adalah memberikan makna pada stimuli indrawi atau menafsirkan informasi indrawi. Presepsi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli indrawi yang berasal dari seorang komunikan berupa pesan verbal dan nonverbal.kecermatan dalam presepsi interpersonal berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, seseorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibatkan kegagalan komunikasi.

2. Konsep diri

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

3. Atraksi interpersonal

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

4. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal dapat diartikan sebagai hubungan antara seseorang dengan orang lain. Hubungan interpersonal baik menumbuhkan deraja keterbukaan orang mengungkapkan dirinya.

Scoot M. Cultip dan Alien H. Center (ig Wursanto, 2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, sebagai berikut:

- a. Keterpercayaan
- b. Hubungan/pertalian
- c. Kepuasan
- d. Kejelasan
- e. Kesenambungan dan konsesistensi
- f. Kemampuan pihak penerima pesan/berita
- g. Saluran pengiriman berita

C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada karyawan memiliki faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama karyawan saling mendukung dan bekerjasama dengan baik. Dukungan sosial dapat memunculkan karyawan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal (Maulana dan Gumelar, 2013). Dukungan ini dapat terbentuk dengan adanya persyaratan fisik yang harus dipenuhi, seperti ada beberapa individu yang berinteraksi, berkomunikasi saling tergantung untuk mencapai tujuan bersama. Bahkan kurangnya hubungan dan komunikasi akan meningkatkan stress kerja (Collin, 2008).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu karakteristik individu, variable situasional, dan karakteristik pekerjaan. Variable-variabel yang bersifat situasional meliputi perbandingan terhadap situasi social yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. Karakteristik pekerjaan meliputi imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan

antara rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan kerja, kesempatan untuk tastaus. memperoleh perubahan status. Karakteristik individu meliputi kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu, dan ciri-ciri kepribadian atau faktor demografik, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan serta masa kerja (Sule dalam Saragih, 2010).

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah ataupun kepuasan kerja yang tinggi mempunyai dampak yang besar bagi perusahaan. Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada perusahaan, seperti produktivitas karyawan menjadi rendah, tingkat turnover menjadi tinggi, tingkat absensi atau ketidak hadiran karyawan meningkat, keterlambatan dan kelambanan dalam bekerja, serta menimbulkan perilaku yang menyimpang. Apabila kepuasa kerja tinggi maka akan mempunyai dampak seperti produktivitas akan meningkat, kinerja perusahaan menjadi lebih efektif, tingkat absensi dan turnover karyawan menurun (Hondoko, 2005).

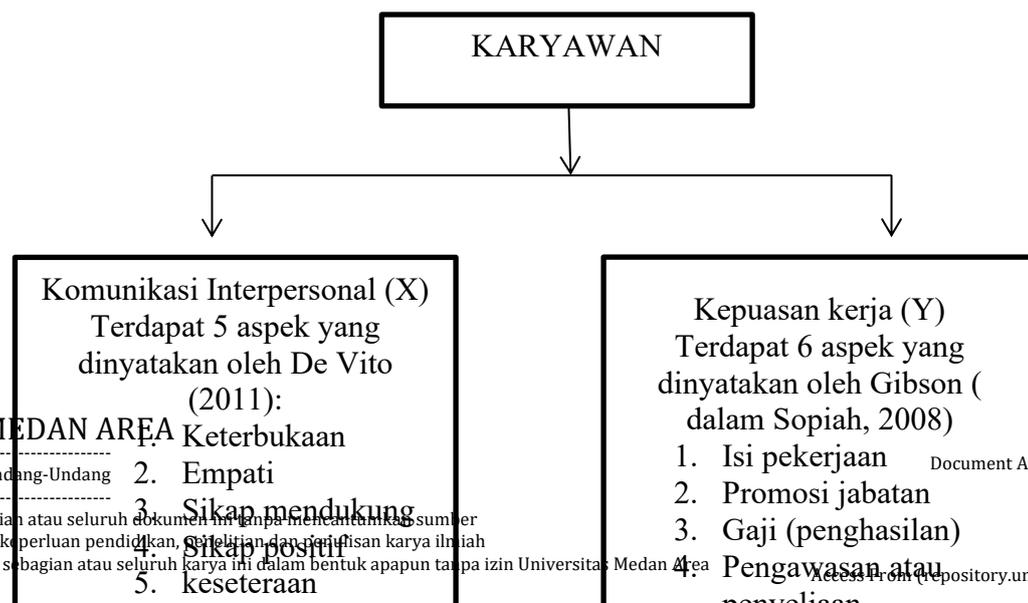
Rendahnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh adanya masalah komunikasi interpersonal ,tentu saja akan berdampak negative bagi perusahaan, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan komunikasi interpersonal yang efektif (Maulana dan Gumelar, 2013). Hal tersebut dapat terbentuk dengan adanya individu yang saling tergantung dalam interkasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, dengan adanya komunikasi interpersonal, karyawan akan mendapatkan tujuan baik atas apa yang sudah dikerjakan, mendapat dukungan dari orang sekitar, mampu mengantisipasi kejadian tertentu dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berpendapat bahwa komunikasi interpersonal diperlukan

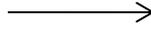
dalam suatu perusahaan untuk melancarkan suatu pekerjaan. Sehingga perusahaan mengalami peningkatan dalam kualitas kerja karyawannya.

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

Littlejohn (dalam Aw, 2011) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara individu-individu. Hardjana (dalam Aw, 2011) mendefinisikan komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antara dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal (Mulyana dalam Aw, 2011).

D. Kerangka konseptual





A. Hipotesis

Gambar 1. Kerangka konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan teori yang sudah dibahas diatas dan uraian permasalahan yang sudah dikemukakan, maka penulis dapat membuat hipotesis penelitian sebagai berikut: Semakin baik komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala linkert sebagian metode pengumpulan data. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkannya dan menggunakan model matematis, teori dan /atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Siyoto & Sodik, 2015).

B. Identifikasi Variable Penelitian

Adapun variable dalam penelitian ini adalah :

1. Variable Independent (Variable X) : Komunikasi Interpersonal
2. Variable Dependent (Variable Y) : Kepuasan Kerja

C. Defenisi Operational Variable

Petunjuk untuk saya mengungkapkan bagaimana mengukur dan memakai variable. Dan membantu peneliti yang akan menggunakan variable yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan perasaan atau emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan bagai mana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut,

sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan seseorang yang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara satu sama lain maupun verbal ataupun non verbal dengan tujuan untuk menyampaikan suatu informasi.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono 2012. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mora Telematika Indonesia yang berjumlah 65 orang.

Sampel

Sugiyono (2008), merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling karena populasi dari penelitian ini masi dalam jumlah yang tergolong tidak besar maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi atau *Total Sampling* yaitu sales karyawan PT Mora Telematika Indonesia dengan jumlah sampel 65 orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel pada karyawan PT Moratel dibagian sales menggunakan total sampling yang bertujuan agar sample bisa memenuhi tujuan dari npenelitian ini. Sample yang diperlukan untuk penelitian ini adalah Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang.

F. Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan skala. Skala merupakan ukuran kuantifikasi yang diatur berdasarkan nilai atau besarnya, yang bertujuan untuk mewakili atau representasi dari barang, orang atau kontinuitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penskalaan skala model *likert*. Dalam skala *likert* terdapat dua jenis pernyataan, yaitu : *favorable* dan *unfavorable*. Skala *favorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan yang positif dan mendukung objek sifat yang akan diungkap. Sedangkan *unfavorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan negative yang tidak mendukung objek sifat yang akan diungkap.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala *komunikasi interpersonal* dan skala *kepuasan kerja*. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

1. Skala Kepuasan Kerja

Adapun dalam pembuatan alat ukur peneliti menggunakan teori, Gibson (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) isi pekerjaan 2) promosi jabatan 3) gaji 4) pengawasan atau penyaliaan 5) kondisi kerja 6) rekan kerja.

2. Skala Komunikasi Interpersonal

Adapun dalam pembuatan alat ukur peneliti menggunakan, De vito menyatakan (2011) menyatakan agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan yaitu : 1) keterbukaan 2) empati 3) sikap mendukung 4) sikap positif 5) kesetaraan

G. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan salah satu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu : dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut (Bloor, 1997). Alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu kejituan daripada suatu tes ditinjau dari isi tes tersebut. Suatu tes hasil belajar dapat dikatakan valid, apabila materi tes tersebut betul-betul merupakan bahan-bahan yang representatif terhadap bahan-bahan pelajaran yang diberikan (Sekaran, 2007). Untuk mengetahui validitas dari *Komunikasi Interpersonal* dan *Kepuasan kerja* adalah dengan menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis Product Moment dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan :

- N** : jumlah subjek
ryx : koefisien korelasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).
xy : jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y
x : jumlah skor seluruh subjek tiap item
y : jumlah skor keseluruhan item pada subjek
y² : jumlah kuadrat skor y
x² : jumlah kuadrat skor x
 $\sum X$: jumlah skor butir
 $\sum Y$: jumlah skor total

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012), reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar juga menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r₁₁** = reliabilitas instrumen
k = jumlah butir pernyataan
 σ_1^2 = varian total

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan menggunakan teknik korelasi ini adalah karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara variable independent (Variabel X) yaitu *Komunikasi Interpersonal* dengan Variable dependent (Variabel Y) yaitu *Kepuasan Kerja*. Analisa data dari product moment adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

N : jumlah subjek

ryx : koefisien kolerasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).

xy : jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y

x : jumlah skor seluruh subjek tiap item

y : jumlah skor keseluruhan item pada subjek

y² : jumlah kudrat skor y

x² : jumlah kuadrat skor x

∑X : jumlah skor butir

∑Y : jumlah skor total

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- a. Uji normalitas, berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.
- b. Uji linearitas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21.0 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.

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

Keterangan :

N : jumlah subjek

ryx : koefisien kolerasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).

xy : jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y

x : jumlah skor seluruh subjek tiap item

y : jumlah skor keseluruhan item pada subjek

y² : jumlah kudrat skor y

x² : jumlah kuadrat skor x

∑X : jumlah skor butir

∑Y : jumlah skor total

Sebelum melakukan analisis data dengan teknik analisis product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi :

- c. Uji normalitas, berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.
- d. Uji linearitas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 21.0 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.

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 dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

1. Sesuai dengan temuan analisis riset di PT. Mora Telematika Indonesia, diperoleh kalau terdapat korelasi positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja 0.846 dengan $p = 0.000 < 0.050$, berarti terdapat korelasi positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja yaitu semakin tinggi komunikasi interpersonal alhasil semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia.
2. Dan pula dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang mempunyai poin 0.721, perihal ini setara dengan 72,1%, berarti yaitu bahwa komunikasi interpersonal tersebut berkontribusi sebesar 72,1% terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia.
3. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal pada karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (174.46) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (112.5). Selanjutnya diketahui bahwa kepuasan kerja pada siswa di karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai

rata-rata empirik yang diperoleh (216.98) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (130).

B. Saran

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

1. Bagi Karyawan

Diharapkan bagi karyawan mempertahankan rasa kepuasan kerja yang dimilikinya dengan semakin meningkatkan komunikasi interpersonal antara rekan kerja, yang mana hal ini akan membuat karyawan semakin puas akan kinerja dan pekerjaan yang dilakukannya setiap hari di dalam kantor atau pun di luar kantor dengan membangun rasa nyaman dan aman kepada pekerjaannya sehingga akan muncul kepuasan dalam bekerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan membuat workshop minimal sebulan sekali untuk melatih komunikasi interpersonal karyawan dan mendukung semua usaha yang telah dilakukan oleh karyawan guna menimbulkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang ada di PT. Mora Telamatika Indonesia agar menumbuhkan perasaan yang puas dan kinerja yang semakin baik dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada kepuasan kerja pada karyawan karena kontribusi komunikasi interpersonal pada karyawan sebesar 72.1% dan diharapkan meneliti dengan metode penelitian studi kasus agar dapat melihat langsung tentang kepuasankerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardiani , H. T., & Irbayuni, S. (n.d.). Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo. *Progdj Manajemen FEB dan Dosen Manajemen FEB* , 29-38.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *3*, 160-170.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *3*, 160-170.
- Cahyani, D., & Endarwati, M. L. (n.d.). The Effects Of Job Satisfaction And Work Stress On The Performance Of Hospital'S Nurses Of Pku Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. *Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, 23-34.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: ARISMA Publishing Group
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Represenatif di Kota Kudus. *1*, 15-23.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung. *5*, 107-125.
- Ertanta Ari Sudanang, S. E. (2000). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya mKondotel Yogyakarta. *14*, 31-36.
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *2*, 44-58.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

- Idris, A. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Dosen. 2, 46-55.
- Indah Yasminum Suhanti, D. N. (2018). Komunikasi Interpersonal Mahasiswa UM. 80-90.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. 7, 135-142.
- Mannan, A. (2019). Etika komunikasi interpersonal mahasiswa ilmu komunikasi fakultas dakwah dan komunikasi kepada dosen melalui smartphone. *provided by e-jurnal UIN*, 5, 22.
- Maulana, A. (2011). Komunikasi antarmanusia . *Tanggerang:kharisma publishing group*.
- Muhammad anggung Manumanoso Prasetyo, K. A. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. 5, 25-39.
- Rachmawati, K. v. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai di rumah sakit muhammadiyah selogiri wonogiri . *Diglib UNS*, 48.
- Ririn Nur Indah Sari, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. 204-214.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational citizenship Behavior: Studi pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. 11, 20-38.
- Siska, S. E. (2003). Kepercayaan Dirin dan Kecemasan Komunikasi Interpersonal pada Mahasiswa. 2, 67-71.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, ualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *18*, 9-15.
- Weningtyas, E. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen. *17*, 17-26.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi dalam Organiasi. *14*, 115-126.
- Wijono, S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpratama offset.
- Winardi, J. 2004. Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen. Raja Grafindo perkasa: Jakarta
- Yanuari Yulianto, S. H. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja terhadap Kepuasan Kerja Relawan Pmi pada Perguruan Tinggi di Kabupaten Malang. *11*.
- Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *4*, 24-35.
- Yulia Pertiwi. Efendi, A. W. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. *7*, 11-20.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Mentah

a. Data mentah komunikasi interpersonal

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| 11 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | |
| 15 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 20 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 21 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

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

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

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 59 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 63 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |

| 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 202 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 212 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 161 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 154 |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 167 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 159 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 165 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 171 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 190 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 199 |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 202 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 218 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 165 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 154 |
| 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 157 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 147 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 138 |
| 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 169 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 176 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 189 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 169 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 155 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 161 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 168 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 207 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 165 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 198 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 138 |
| 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 169 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 176 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 189 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 169 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 155 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 161 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 168 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 207 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 165 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 198 | |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 147 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 207 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 165 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 198 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 218 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 136 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 218 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 165 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 163 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 160 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 167 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 160 |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 147 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 207 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 165 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 198 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 218 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 136 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 218 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 165 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 163 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 160 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 167 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 160 |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 147 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 207 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 165 |

b. Data mentah kepuasan kerja

| N | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 17 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 20 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | | | |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | | |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 35 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 38 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 40 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 42 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | | |
| 61 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | |
| 62 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
| 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | |
| 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | |
| 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |

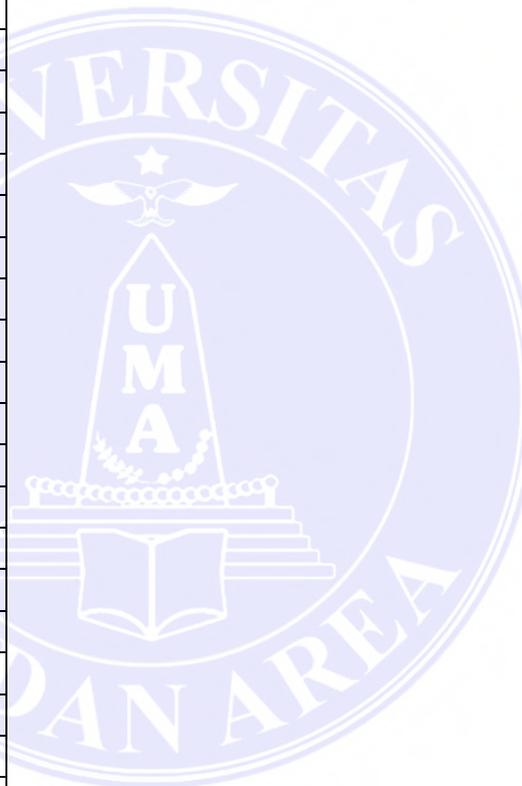
| 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 208 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 204 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 218 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 207 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 195 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 210 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 210 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 238 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 208 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 215 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 210 |
| 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 203 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 202 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 226 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 175 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 175 |

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 181 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 173 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 178 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 212 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 209 |
| 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 204 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 203 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 222 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 200 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 246 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 167 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 259 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 201 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 198 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 203 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 197 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 206 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 233 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 251 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 231 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 255 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 204 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 188 |

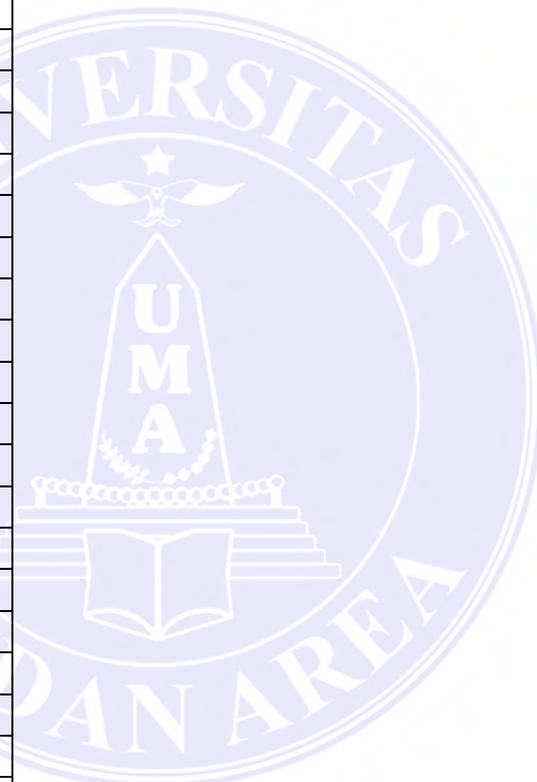


UNIVERSITAS MEDAN AREA

© 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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 202 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 200 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 197 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 208 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 233 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 251 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 240 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 255 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 200 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 246 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 175 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 200 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 246 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 197 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 208 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 233 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 251 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 240 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 255 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 257 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 200 |



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

Lampiran 2. Alat Ukur

IDENTITAS RESPONDEN

INISIAL :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner :

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya mematuhi aturan yang ada di kantor | | X | | |
| 2 | Saya melanggar aturan yang ada di kantor | | | | X |

KEPUASAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya memiliki potensi yang besar sejak bekerja di kantor ini | | | | |
| 2 | Saya merasa kemampuan saya tidak berkembang walaupun bekerja lama di perusahaan ini | | | | |
| 3 | Saya merasa sudah mahir dalam menjalankan tugas pekerjaan saya | | | | |
| 4 | Saya belum mahir dalam banyak hal di perusahaan ini | | | | |
| 5 | Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat | | | | |
| 6 | Saya bekerja lambat dari teman lainnya | | | | |
| 7 | Saya mampu mempertanggung jawabkan segala tugas yang saya kerjakan | | | | |
| 8 | Saya sering menunda pekerjaan saya yang belum selesai | | | | |
| 9 | Saya memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan saya | | | | |
| 10 | Saya menolak untuk mengerjakan pekerjaan orang lain karena saya orang yang malas | | | | |
| 11 | Saya menerima tantangan yang ada dalam pekerjaan saya | | | | |
| 12 | Saya sulit menghadapi tantangan yang ada dalam pekerjaan saya | | | | |
| 13 | Saya merasa saya memiliki kesempatan berkarir di perusahaan ini lebih besar | | | | |
| 14 | Meskipun saya bekerja bagus, namun saya merasa belum pantas untuk naik jabatan | | | | |
| 15 | Saya bekerja sangat baik sehingga akan mendapatkan promosi jabatan | | | | |
| 16 | Saya tidak memiliki keinginan untuk mendapat promosi jabatan dari kantor ini | | | | |
| 17 | Bagi saya, siapa saja berhak mendapatkan promosi jabatan | | | | |
| 18 | Saya merasa karyawan lain lebih berhak mendapatkan promosi jabatan dari atasan daripada saya | | | | |
| 19 | Saya merasakan keadilan selama bekerja di kantor ini | | | | |
| 20 | Saya belum merasakan keadilan selama bekerja di kantor ini | | | | |
| 21 | Saya melihat bahwa rekan-rekan yang sudah dapat promosi jabatan adalah pekerja yang baik | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 22 | Saya melihat rekan-rekan yang sudah naik jabatan itu karena dekat dengan atasan | | | | |
| 23 | Saya menyukai keadilan yang diberikan oleh atasan di kantor saya | | | | |
| 24 | Saya merasa atasan saya tidak adil kepada karyawannya | | | | |
| 25 | Saya merasa gaji yang didapatkan sesuai dengan beban kerja saya | | | | |
| 26 | Saya merasa gaji tidak sesuai dengan beban kerja yang saya rasakan | | | | |
| 27 | Saya merasa cukup hidup dengan gaji saya | | | | |
| 28 | Saya tidak pernah merasa cukup dengan gaji saya | | | | |
| 29 | Saya bersyukur dengan pekerjaan dan gaji yang sesuai di kantor ini | | | | |
| 30 | Saya ingin mendapatkan gaji besar dengan pekerjaan yang mudah | | | | |
| 31 | Saya merasa usaha saya layak digaji sesuai dengan gaji yang telah saya terima | | | | |
| 32 | Saya merasa usaha saya lebih besar daripada gajinya | | | | |
| 33 | Bagi saya, gaji saya adalah hal dapat saya banggakan | | | | |
| 34 | Bagi saya, gaji saya tidak sesuai dengan hak dan kewajiban yang ada di kantor ini | | | | |
| 35 | Bagi saya, setiap karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan usaha kerjanya | | | | |
| 36 | Bagi saya, setiap karyawan belum sesuai mendapatkan gaji dengan usaha kerjanya | | | | |
| 37 | Saya merasa atasan tidak pernah pilih kasih dalam memberikan penilaian terhadap karyawannya | | | | |
| 38 | Saya merasa atasan pilih kasih dengan karyawan yang ia kenal saja | | | | |
| 39 | Saya pernah melihat atasan menasehati karyawan yang memang salah | | | | |
| 40 | Saya melihat atasan hanya memarahi karyawan yang tidak ia sukai saja | | | | |
| 41 | Saya dan lainnya sering mendapat arahan yang baik dari atasan | | | | |
| 42 | Saya dan lainnya lebih sering dimarahi daripada mendapatkan arahan yang baik dari atasan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 43 | Saat saya memiliki masalah dalam pekerjaan, atasan dengan senang hati membantu saya | | | | |
| 44 | Saat saya memiliki masalah pekerjaan, atasan cuek dan tidak peduli kepada saya | | | | |
| 45 | Saya pernah mendapatkan reward dari atasan | | | | |
| 46 | Saya belum pernah mendapatkan reward dari atasan | | | | |
| 47 | Saya melihat atasan sangat royal dengan karyawannya yang telah bekerja dengan baik | | | | |
| 48 | Saya merasa atasan saya adalah orang yang pelit | | | | |
| 49 | Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di kantor saya | | | | |
| 50 | Saya tidak memiliki hubungan yang baik di lingkungan kantor | | | | |
| 51 | Saya merasa jam operasional kantor sudah sangat tepat | | | | |
| 52 | Saya merasa jam operasional kantor perlu perubahan | | | | |
| 53 | Saya menyukai setiap fasilitas yang ada di kantor | | | | |
| 54 | Saya merasa kantor buruk dalam hal memfasilitasi setiap karyawannya | | | | |
| 55 | Saya nyaman dan aman dalam bergaul dengan rekan kerja | | | | |
| 56 | Saya sulit bergaul dengan rekan kerja | | | | |
| 57 | Saya jarang stres dengan pekerjaan yang diberikan | | | | |
| 58 | Saya sering stres dengan beban kerja yang diberikan | | | | |
| 59 | Saya senang selama bekerja di kantor ini | | | | |
| 60 | Saya terpaksa bekerja di kantor ini | | | | |
| 61 | Saya memiliki komunikasi yang baik antara rekan kerja | | | | |
| 62 | Saya buruk dalam berkomunikasi dengan rekan kerja lain | | | | |
| 63 | Saya mengomunikasikan pekerjaan dengan rekan kerja saya tanpa takut membebaninya | | | | |
| 64 | Saya takut membebani rekan kerja dengan pekerjaan saya | | | | |
| 65 | Saya berbagi kesulitan dengan rekan kerja lainnya | | | | |
| 66 | Saya berbagi kesulitan dengan teman di luar kantor | | | | |
| 67 | Saya sering bepergian dengan rekan kerja di luar jam kerja | | | | |
| 68 | Saya sering menolak untuk bepergian di luar jam kerja | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 69 | Saya sudah menganggap rekan kerja sebagai keluarga saya | | | | |
| 70 | Saya menganggap rekan kerja hanya sebatas rekan saja | | | | |
| 71 | Saya selalu berinteraksi dengan rekan kerja walau bukan jam kerja | | | | |
| 72 | Saya lebih nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di waktu kerja saja | | | | |

KOMUNIKASI INTERPERSONAL

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya mampu mengungkapkan keresahan saya selama bekerja | | | | |
| 2 | Saya sulit mengungkapkan keresahan selama bekerja | | | | |
| 3 | Saya dikenal ramah oleh teman-teman kantor | | | | |
| 4 | Saya lebih banyak diam selama berada di kantor | | | | |
| 5 | Saya memandang semua karyawan kantor sebagai teman baik | | | | |
| 6 | Saya hanya mau berteman dengan teman di lingkungan rumah | | | | |
| 7 | Saat memiliki masalah, saya akan senang hati menceritakannya | | | | |
| 8 | Saat memiliki masalah, saya hanya memendamnya | | | | |
| 9 | Saya mampu menjawab segala pertanyaan yang ditanyakan oleh rekan kerja saya | | | | |
| 10 | Saya hanya menjawab pertanyaan yang penting saja | | | | |
| 11 | Saya mudah bergaul dengan siapapun termasuk rekan kerja | | | | |
| 12 | Saya sulit terbuka dengan siapapun termasuk rekan kerja | | | | |
| 13 | Saat melihat rekan kerja sedih, saya menghiburnya | | | | |
| 14 | Saat melihat rekan kerja sedih, saya bingung harus berbuat apa | | | | |
| 15 | Saya dapat mengerti perasaan rekan kerja dari ekspresi wajahnya | | | | |
| 16 | Saya sulit mengerti perasaan rekan kerja jika ia tidak mengungkapkannya | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 17 | Saya paham dengan kesusahan yang dialami rekan selama bekerja | | | | |
| 18 | Saya cuek dengan kesusahan yang dialami rekan kerja | | | | |
| 19 | Saat rekan kerja mendapat berita buruk, saya selalu berada di sampingnya | | | | |
| 20 | Saya hanya akan baik ke rekan kerja yang saya kenal saja | | | | |
| 21 | Saya juga merasakan sedih jika rekan saya sedih | | | | |
| 22 | Saat rekan sedih, saya tidak dapat merasakan kesedihannya | | | | |
| 23 | Saya memiliki simpati yang tinggi terhadap orang lain | | | | |
| 24 | Saya hanya bersimpati kepada orang yang saya kenal saja | | | | |
| 25 | Saya mendukung setiap hal baik bagi rekan kerja saya | | | | |
| 26 | Saya mementingkan diri saya terlebih dahulu | | | | |
| 27 | Saya mendorong rekan-rekan untuk tidak menyerah | | | | |
| 28 | Saya sesekali mau memberikan dukungan untuk rekan kerja | | | | |
| 29 | Saya memberikan reward kepada rekan kerja yang telah bekerja keras | | | | |
| 30 | Saya tidak pernah memberikan reward kepada rekan kerja | | | | |
| 31 | Saat rekan kerja membutuhkan pendapat, saya bersedia memberikannya | | | | |
| 32 | Saat rekan kerja membutuhkan pendapat, saya menyuruhnya untuk menanyakan kepada atasan | | | | |
| 33 | Saya akan memberikan nasihat saat rekan merasa bingung | | | | |
| 34 | Saya tidak memberikan nasihat karena takut dinilai sok tahu | | | | |
| 35 | Saya merangkul rekan kerja yang membutuhkan bantuan | | | | |
| 36 | Saya hanya menolong saat diminta saja | | | | |
| 37 | Saya menerima hal-hal positif dari rekan kerja | | | | |
| 38 | Saya hanya menerima hal-hal baik dari beberapa orang saja | | | | |
| 39 | Saya memberikan hal-hal positif kepada rekan kerja | | | | |
| 40 | Saya memberikan hal-hal positif kepada rekan yang baik kepada saya saja | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 41 | Saya memberikan semangat kepada rekan yang membutuhkan | | | | |
| 42 | Saya memberikan semangat kepada diri saya saja | | | | |
| 43 | Saya lebih banyak mengucapkan hal-hal baik untuk sesama rekan kerja | | | | |
| 44 | Saya jarang mengucapkan hal-hal baik untuk sesama rekan kerja | | | | |
| 45 | Saya berinteraksi untuk membuat banyak teman | | | | |
| 46 | Saya berinteraksi hanya karena kebutuhan kantor saja | | | | |
| 47 | Saya membuat rekan kerja nyaman untuk membicarakan banyak hal kepada saya | | | | |
| 48 | Saya bersikap bagaimana rekan kerja bersikap ke saya | | | | |
| 49 | Saya berinteraksi dengan semua kalangan karyawan tanpa membedakannya | | | | |
| 50 | Saya berinteraksi dengan sesama karyawan saja | | | | |
| 51 | Saya bercanda tanpa menyinggung rekan kerja lainnya | | | | |
| 52 | Saat bercanda, saya tidak tahu apakah itu menyinggung rekan lainnya | | | | |
| 53 | Saya ingin semuanya merasa nyaman berbicara dengan saya | | | | |
| 54 | Saya tidak berharap banyak dengan rekan di kantor | | | | |
| 55 | Saat saya menyinggung perasaan rekan, saya akan langsung meminta maaf | | | | |
| 56 | Saya gengsi saat harus meminta maaf dengan rekan kerja lainnya | | | | |
| 57 | Saya lebih mendahulukan orang yang lebih tua di kantor | | | | |
| 58 | Saya mementingkan diri saya daripada orang lain | | | | |
| 59 | Saya menghormati semua kalangan karyawan yang ada di kantor | | | | |
| 60 | Saya lebih menghormati atasan daripada lainnya | | | | |

Lampiran 3. Validitas dan reliabilitas penelitian

1. Validitas dan reliabilitas kepuasan kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .940 | 72 |

| Item Statistics | | | |
|-----------------|------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| VAR00001 | 3.52 | .615 | 65 |
| VAR00002 | 2.91 | .785 | 65 |
| VAR00003 | 3.15 | .815 | 65 |
| VAR00004 | 3.00 | .791 | 65 |
| VAR00005 | 3.03 | .684 | 65 |
| VAR00006 | 2.92 | .889 | 65 |
| VAR00007 | 3.31 | .748 | 65 |
| VAR00008 | 2.88 | .839 | 65 |
| VAR00009 | 3.17 | .698 | 65 |
| VAR00010 | 2.86 | .726 | 65 |
| VAR00011 | 2.86 | .846 | 65 |
| VAR00012 | 2.40 | .825 | 65 |
| VAR00013 | 3.08 | .853 | 65 |
| VAR00014 | 2.72 | .857 | 65 |
| VAR00015 | 3.35 | .759 | 65 |
| VAR00016 | 3.00 | .810 | 65 |
| VAR00017 | 3.22 | .739 | 65 |
| VAR00018 | 2.65 | .926 | 65 |
| VAR00019 | 2.71 | .914 | 65 |
| VAR00020 | 2.57 | .749 | 65 |
| VAR00021 | 2.86 | .864 | 65 |
| VAR00022 | 2.82 | .882 | 65 |
| VAR00023 | 3.22 | .780 | 65 |
| VAR00024 | 2.75 | .952 | 65 |
| VAR00025 | 3.18 | .846 | 65 |
| VAR00026 | 2.88 | .740 | 65 |
| VAR00027 | 3.06 | .827 | 65 |
| VAR00028 | 2.58 | .934 | 65 |
| VAR00029 | 3.09 | .897 | 65 |

| | | | |
|----------|------|-------|----|
| VAR00030 | 2.71 | .765 | 65 |
| VAR00031 | 3.28 | .875 | 65 |
| VAR00032 | 2.95 | .926 | 65 |
| VAR00033 | 3.15 | .833 | 65 |
| VAR00034 | 3.02 | .893 | 65 |
| VAR00035 | 3.14 | .882 | 65 |
| VAR00036 | 2.94 | .916 | 65 |
| VAR00037 | 3.22 | .820 | 65 |
| VAR00038 | 2.92 | .957 | 65 |
| VAR00039 | 3.23 | .862 | 65 |
| VAR00040 | 2.75 | 1.016 | 65 |
| VAR00041 | 3.09 | .914 | 65 |
| VAR00042 | 2.95 | 1.082 | 65 |
| VAR00043 | 2.97 | .829 | 65 |
| VAR00044 | 2.89 | .886 | 65 |
| VAR00045 | 2.80 | .870 | 65 |
| VAR00046 | 2.97 | .951 | 65 |
| VAR00047 | 3.12 | .875 | 65 |
| VAR00048 | 2.69 | .917 | 65 |
| VAR00049 | 3.14 | .864 | 65 |
| VAR00050 | 3.06 | .827 | 65 |
| VAR00051 | 3.02 | .927 | 65 |
| VAR00052 | 2.86 | .950 | 65 |
| VAR00053 | 3.08 | .853 | 65 |
| VAR00054 | 2.83 | .911 | 65 |
| VAR00055 | 3.49 | .687 | 65 |
| VAR00056 | 3.20 | .851 | 65 |
| VAR00057 | 3.14 | .808 | 65 |
| VAR00058 | 3.08 | .756 | 65 |
| VAR00059 | 3.06 | .726 | 65 |
| VAR00060 | 3.18 | .682 | 65 |
| VAR00061 | 3.46 | .686 | 65 |
| VAR00062 | 2.98 | .780 | 65 |
| VAR00063 | 3.06 | .788 | 65 |
| VAR00064 | 3.03 | .790 | 65 |
| VAR00065 | 2.95 | .717 | 65 |
| VAR00066 | 2.92 | .941 | 65 |
| VAR00067 | 3.08 | .756 | 65 |
| VAR00068 | 3.06 | .726 | 65 |
| VAR00069 | 3.18 | .682 | 65 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| VAR00070 | 3.46 | .686 | 65 |
| VAR00071 | 3.06 | .788 | 65 |
| VAR00072 | 3.03 | .790 | 65 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 213.46 | 665.377 | .547 | .939 |
| VAR00002 | 214.08 | 662.072 | .505 | .939 |
| VAR00003 | 213.83 | 670.549 | .282 | .940 |
| VAR00004 | 213.98 | 653.703 | .712 | .938 |
| VAR00005 | 213.95 | 671.513 | .314 | .940 |
| VAR00006 | 214.06 | 662.246 | .439 | .939 |
| VAR00007 | 213.68 | 662.066 | .532 | .939 |
| VAR00008 | 214.11 | 681.504 | .021 | .941 |
| VAR00009 | 213.82 | 660.403 | .620 | .938 |
| VAR00010 | 214.12 | 666.985 | .416 | .939 |
| VAR00011 | 214.12 | 666.297 | .369 | .939 |
| VAR00012 | 214.58 | 666.684 | .369 | .939 |
| VAR00013 | 213.91 | 657.210 | .575 | .938 |
| VAR00014 | 214.26 | 660.821 | .489 | .939 |
| VAR00015 | 213.63 | 658.924 | .606 | .938 |
| VAR00016 | 213.98 | 662.359 | .482 | .939 |
| VAR00017 | 213.77 | 659.524 | .607 | .938 |
| VAR00018 | 214.34 | 681.602 | .013 | .941 |
| VAR00019 | 214.28 | 685.610 | -.070 | .942 |
| VAR00020 | 214.42 | 681.872 | .017 | .941 |
| VAR00021 | 214.12 | 671.047 | .253 | .940 |
| VAR00022 | 214.17 | 669.299 | .286 | .940 |
| VAR00023 | 213.77 | 669.868 | .313 | .940 |
| VAR00024 | 214.23 | 677.868 | .087 | .941 |
| VAR00025 | 213.80 | 660.538 | .503 | .939 |
| VAR00026 | 214.11 | 673.316 | .241 | .940 |
| VAR00027 | 213.92 | 656.447 | .613 | .938 |
| VAR00028 | 214.40 | 684.275 | -.042 | .942 |
| VAR00029 | 213.89 | 655.504 | .584 | .938 |
| VAR00030 | 214.28 | 672.110 | .263 | .940 |
| VAR00031 | 213.71 | 657.304 | .558 | .938 |
| VAR00032 | 214.03 | 670.218 | .251 | .940 |

| | | | | |
|-----------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00033 | 213.83 | 654.862 | .646 | .938 |
| VAR00034 | 213.97 | 657.343 | .546 | .938 |
| VAR00035 | 213.85 | 660.132 | .490 | .939 |
| VAR00036 | 214.05 | 658.013 | .516 | .939 |
| VAR00037 | 213.77 | 654.524 | .666 | .938 |
| VAR00038 | 214.06 | 662.184 | .406 | .939 |
| VAR00039 | 213.75 | 655.626 | .606 | .938 |
| VAR00040 | 214.23 | 671.462 | .202 | .940 |
| VAR00041 | 213.89 | 656.566 | .549 | .938 |
| VAR00042 | 214.03 | 660.937 | .378 | .939 |
| VAR00043 | 214.02 | 655.297 | .639 | .938 |
| VAR00044 | 214.09 | 676.335 | .130 | .941 |
| VAR00045 | 214.18 | 663.497 | .421 | .939 |
| VAR00046 | 214.02 | 652.359 | .614 | .938 |
| VAR00047 | 213.86 | 656.684 | .572 | .938 |
| VAR00048 | 214.29 | 656.398 | .550 | .938 |
| VAR00049 | 213.85 | 658.570 | .537 | .938 |
| VAR00050 | 213.92 | 665.291 | .402 | .939 |
| VAR00051 | 213.97 | 664.655 | .368 | .939 |
| VAR00052 | 214.12 | 667.422 | .301 | .940 |
| VAR00053 | 213.91 | 659.179 | .529 | .939 |
| VAR00054 | 214.15 | 674.070 | .174 | .940 |
| VAR00055 | 213.49 | 666.566 | .453 | .939 |
| VAR00056 | 213.78 | 665.515 | .384 | .939 |
| VAR00057 | 213.85 | 677.195 | .125 | .940 |
| VAR00058 | 213.91 | 657.210 | .653 | .938 |
| VAR00059 | 213.92 | 671.760 | .287 | .940 |
| VAR00060 | 213.80 | 662.350 | .578 | .938 |
| VAR00061 | 213.52 | 664.566 | .511 | .939 |
| VAR00062 | 214.00 | 663.531 | .472 | .939 |
| VAR00063 | 213.92 | 670.760 | .287 | .940 |
| VAR00064 | 213.95 | 656.295 | .647 | .938 |
| VAR00065 | 214.03 | 670.968 | .313 | .940 |
| VAR00066 | 214.06 | 661.434 | .430 | .939 |
| VAR00067 | 213.91 | 657.210 | .653 | .938 |
| VAR00068 | 213.92 | 671.760 | .287 | .940 |
| VAR00069 | 213.80 | 662.350 | .578 | .938 |
| VAR00070 | 213.52 | 664.566 | .511 | .939 |
| VAR00071 | 213.92 | 670.760 | .287 | .940 |
| VAR00072 | 213.95 | 656.295 | .647 | .938 |

| Scale Statistics | | | |
|------------------|----------|----------------|------------|
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 216.98 | 683.109 | 26.136 | 72 |

2. Validitas dan reliabilitas komunikasi interpersonal

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .935 | 60 |

| Item Statistics | | | |
|-----------------|------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| VAR00001 | 3.51 | .664 | 65 |
| VAR00002 | 2.95 | .717 | 65 |
| VAR00003 | 3.29 | .744 | 65 |
| VAR00004 | 3.00 | .829 | 65 |
| VAR00005 | 3.05 | .571 | 65 |
| VAR00006 | 3.12 | .673 | 65 |
| VAR00007 | 3.25 | .662 | 65 |
| VAR00008 | 2.85 | .755 | 65 |
| VAR00009 | 3.25 | .613 | 65 |
| VAR00010 | 2.85 | .690 | 65 |
| VAR00011 | 2.58 | .864 | 65 |
| VAR00012 | 2.55 | .708 | 65 |
| VAR00013 | 2.78 | .857 | 65 |
| VAR00014 | 2.62 | .744 | 65 |
| VAR00015 | 3.38 | .722 | 65 |
| VAR00016 | 2.89 | .732 | 65 |
| VAR00017 | 3.11 | .793 | 65 |
| VAR00018 | 2.78 | .857 | 65 |
| VAR00019 | 2.62 | .896 | 65 |
| VAR00020 | 2.60 | .746 | 65 |
| VAR00021 | 2.91 | .824 | 65 |
| VAR00022 | 2.77 | .786 | 65 |
| VAR00023 | 3.00 | .919 | 65 |
| VAR00024 | 2.66 | .989 | 65 |

| | | | |
|----------|------|-------|----|
| VAR00025 | 3.14 | .933 | 65 |
| VAR00026 | 2.86 | .827 | 65 |
| VAR00027 | 2.88 | .976 | 65 |
| VAR00028 | 2.72 | .976 | 65 |
| VAR00029 | 2.86 | .916 | 65 |
| VAR00030 | 2.71 | .785 | 65 |
| VAR00031 | 3.02 | .944 | 65 |
| VAR00032 | 2.86 | .864 | 65 |
| VAR00033 | 3.00 | .848 | 65 |
| VAR00034 | 2.94 | .827 | 65 |
| VAR00035 | 3.06 | .916 | 65 |
| VAR00036 | 2.71 | .897 | 65 |
| VAR00037 | 3.08 | .872 | 65 |
| VAR00038 | 2.63 | 1.054 | 65 |
| VAR00039 | 3.11 | .850 | 65 |
| VAR00040 | 2.78 | .927 | 65 |
| VAR00041 | 3.06 | .864 | 65 |
| VAR00042 | 2.91 | 1.011 | 65 |
| VAR00043 | 2.88 | .976 | 65 |
| VAR00044 | 2.72 | .976 | 65 |
| VAR00045 | 2.86 | .916 | 65 |
| VAR00046 | 2.71 | .785 | 65 |
| VAR00047 | 3.02 | .944 | 65 |
| VAR00048 | 2.86 | .864 | 65 |
| VAR00049 | 3.00 | .848 | 65 |
| VAR00050 | 2.94 | .827 | 65 |
| VAR00051 | 3.06 | .916 | 65 |
| VAR00052 | 2.71 | .897 | 65 |
| VAR00053 | 3.08 | .872 | 65 |
| VAR00054 | 2.63 | 1.054 | 65 |
| VAR00055 | 2.77 | .786 | 65 |
| VAR00056 | 3.00 | .919 | 65 |
| VAR00057 | 2.66 | .989 | 65 |
| VAR00058 | 3.14 | .933 | 65 |
| VAR00059 | 2.86 | .827 | 65 |
| VAR00060 | 2.88 | .976 | 65 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 170.95 | 528.013 | .495 | .933 |
| VAR00002 | 171.51 | 531.598 | .347 | .934 |
| VAR00003 | 171.17 | 529.393 | .398 | .934 |
| VAR00004 | 171.46 | 519.752 | .612 | .933 |
| VAR00005 | 171.42 | 531.434 | .448 | .934 |
| VAR00006 | 171.34 | 528.759 | .464 | .934 |
| VAR00007 | 171.22 | 525.578 | .578 | .933 |
| VAR00008 | 171.62 | 546.397 | -.096 | .936 |
| VAR00009 | 171.22 | 528.203 | .532 | .933 |
| VAR00010 | 171.62 | 529.459 | .429 | .934 |
| VAR00011 | 171.88 | 531.953 | .273 | .935 |
| VAR00012 | 171.91 | 540.398 | .081 | .935 |
| VAR00013 | 171.68 | 519.097 | .608 | .933 |
| VAR00014 | 171.85 | 525.288 | .520 | .933 |
| VAR00015 | 171.08 | 525.135 | .541 | .933 |
| VAR00016 | 171.57 | 526.218 | .501 | .933 |
| VAR00017 | 171.35 | 517.732 | .698 | .932 |
| VAR00018 | 171.68 | 539.472 | .084 | .936 |
| VAR00019 | 171.85 | 548.945 | -.147 | .937 |
| VAR00020 | 171.86 | 545.777 | -.079 | .936 |
| VAR00021 | 171.55 | 528.782 | .372 | .934 |
| VAR00022 | 171.69 | 532.185 | .297 | .934 |
| VAR00023 | 171.46 | 525.284 | .414 | .934 |
| VAR00024 | 171.80 | 540.913 | .036 | .936 |
| VAR00025 | 171.32 | 518.785 | .562 | .933 |
| VAR00026 | 171.60 | 528.900 | .368 | .934 |
| VAR00027 | 171.58 | 515.372 | .614 | .932 |
| VAR00028 | 171.74 | 539.071 | .078 | .936 |
| VAR00029 | 171.60 | 514.150 | .688 | .932 |
| VAR00030 | 171.75 | 526.657 | .452 | .934 |
| VAR00031 | 171.45 | 518.501 | .563 | .933 |
| VAR00032 | 171.60 | 526.025 | .424 | .934 |
| VAR00033 | 171.46 | 520.034 | .590 | .933 |
| VAR00034 | 171.52 | 519.128 | .630 | .932 |

| | | | | |
|----------|--------|---------|------|------|
| VAR00035 | 171.40 | 516.838 | .621 | .932 |
| VAR00036 | 171.75 | 524.688 | .440 | .934 |
| VAR00037 | 171.38 | 516.084 | .675 | .932 |
| VAR00038 | 171.83 | 518.705 | .495 | .933 |
| VAR00039 | 171.35 | 516.201 | .690 | .932 |
| VAR00040 | 171.68 | 535.222 | .174 | .935 |
| VAR00041 | 171.40 | 522.306 | .520 | .933 |
| VAR00042 | 171.55 | 531.595 | .235 | .935 |
| VAR00043 | 171.58 | 515.372 | .614 | .932 |
| VAR00044 | 171.74 | 539.071 | .078 | .936 |
| VAR00045 | 171.60 | 514.150 | .688 | .932 |
| VAR00046 | 171.75 | 526.657 | .452 | .934 |
| VAR00047 | 171.45 | 518.501 | .563 | .933 |
| VAR00048 | 171.60 | 526.025 | .424 | .934 |
| VAR00049 | 171.46 | 520.034 | .590 | .933 |
| VAR00050 | 171.52 | 519.128 | .630 | .932 |
| VAR00051 | 171.40 | 516.838 | .621 | .932 |
| VAR00052 | 171.75 | 524.688 | .440 | .934 |
| VAR00053 | 171.38 | 516.084 | .675 | .932 |
| VAR00054 | 171.83 | 518.705 | .495 | .933 |
| VAR00055 | 171.69 | 532.185 | .297 | .934 |
| VAR00056 | 171.46 | 525.284 | .414 | .934 |
| VAR00057 | 171.80 | 540.913 | .036 | .936 |
| VAR00058 | 171.32 | 518.785 | .562 | .933 |
| VAR00059 | 171.60 | 528.900 | .368 | .934 |
| VAR00060 | 171.58 | 515.372 | .614 | .932 |

| Scale Statistics | | | |
|------------------|----------|----------------|------------|
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 174.46 | 543.565 | 23.314 | 60 |

Lampiran 4. Uji normalitas

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--------------------------|----|--------|----------------|---------|---------|
| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
| Kepuasan Kerja | 65 | 216.98 | 26.136 | 167 | 259 |
| Komunikasi Interpersonal | 65 | 174.46 | 23.314 | 136 | 218 |

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------|--------------------------|
| | | Kepuasan Kerja | Komunikasi Interpersonal |
| N | | 65 | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 216.98 | 174.46 |
| | Std. Deviation | 26.136 | 23.314 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .175 | .223 |
| | Positive | .175 | .223 |
| | Negative | -.113 | -.121 |
| Test Statistic | | .175 | .223 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c | .000 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5. Uji linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
| Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal | Between Groups | (Combined) | 15902.862 | 23 | 691.429 | 1.019 | .005 |
| | | Linearity | 326.355 | 1 | 326.255 | 481 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 15576.508 | 22 | 708.023 | 1.044 | .020 |
| | Within Groups | | 27816.122 | 41 | 678.442 | | |
| | Total | | 43718.985 | 64 | | | |

| Measures of Association | | | | |
|---|------|-----------|------|-------------|
| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
| Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal | .846 | .721 | .603 | .364 |

Lampiran 6. Uji korelasional

| Descriptive Statistics | | | |
|--------------------------|--------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| Kepuasan Kerja | 216.98 | 26.136 | 65 |
| Komunikasi Interpersonal | 174.46 | 23.314 | 65 |

| Correlations | | | |
|--------------------------|---------------------|----------------|--------------------------|
| | | Kepuasan Kerja | Komunikasi Interpersonal |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .846 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 65 | 65 |
| Komunikasi Interpersonal | Pearson Correlation | .846 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 65 | 65 |

Lampiran 7. Surat penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 0233/FPSI/01.10/II/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

14 Februari 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager HRD
PT. Mora Telematika Indonesia
di
Tempat

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

Nama : Anggi Fadhilah Ulfa
NPM : 188600439
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Mora Telematika Indonesia, Jl. Gajah Mada No. 32 Sei Sikambang D. Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan. guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia*".

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Yuli Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : 007/MTI/X/2022
 Lampiran : -
 Perihal : Riset Dan penelitian

Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anggi Fadhilah Ulfa
 No. Pokok Mahasiswa : 188600439
 Jurusan : Psikologi
 Program Studi : Psikologi
 Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area

Berdasarkan data tersebut diatas, kami sampaikan bahwa mahasiswa telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 16 Februari 2023 - 28 Februari 2023 bertempat di PT Mora Telematika Indonesia untuk menyusun skripsi dengan judul :

“ Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Mora Telematika Indonesia ”

Demikian yang dapat kami sampaikan agar bisa berguna sebagaimana mestinya atas perhatian dan kerjasama saudara kamu ucapkan terima kasih.

Hormat kami

Khairuddin Sianipar
 HRD

PT Mora Telematika Indonesia
 Grha 9, 6th floor, Jalan Panataran No. 9 Proklamasi, Jakarta Pusat 10320, Indonesia
 Phone: +62-21-3199 8600 Fax: +62-21-314 2882 www.moratelindo.co.id