

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru

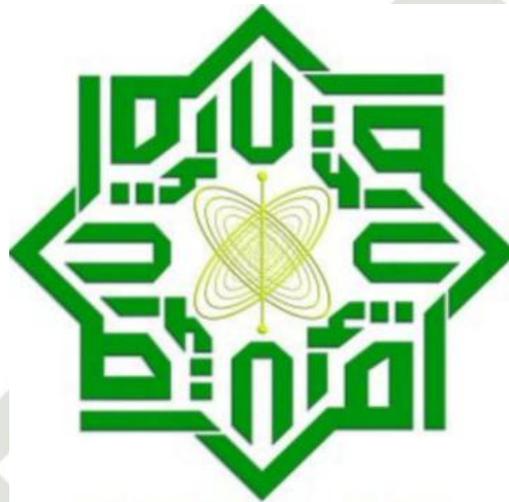
© Hak Milik UIN Suska R

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

IFO RAMADA

11361103356

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Skyvision, Tbk
Cabang KPU Pekanbaru**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana

Psikologi

Oleh :

IFO RAMADA
NIM. 11361103356

Telah diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia
ujian sarjana strata satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru, 9 Desember 2019

PEMBIMBING


ADFADIA MERA, M.A
NIK. 130611033

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2019**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : IFO RAMADA
NIM : 11361103356
Judul Skripsi : Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi.

Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 26 Desember 2019
Bertepatan dengan : 29 Rabiul Akhir 1441 H

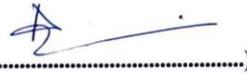
TIM PENGUJI

Ketua,

()

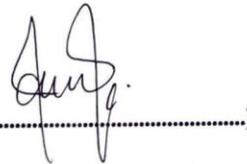
Dr. Hj. Zulhiddah, M.Pd.
NIP. 19660423 199403 2 001

Sekretaris,

()

Adfa Diamera, M. A
NIK. 130611033

Penguji I,

()

Linda Aryani, M.Si
NIP. 19740212 200710 2 002

Penguji II,

()

Rita Susanti, S. Psi., M.A
NIP. 19841011 201101 2 016



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

Papa dan mama tercinta,
 Jasamu takkan pernah mampu untuk kubalas,
 Pengorbananmu takkan mampu untuk kubayar,
 Meskipun aku selalu membuatmu kecewa dan marah,
 Entah berapa banyak luka yang kuberikan,
 Entah berapa banyak kebohongan yang kulakukan,
 Namun doa'mu tak pernah hilang untuk kebahagiaanku,
 Meskipun aku belum sepenuhnya membahagiakanmu,
 Tetapi aku berharap karya sederhana ini dapat membuatmu bangga dan bahagia,
 Bahagia karena telah melahirkan ku ke dunia ini.
 Cintaku padamu takkan pernah hilang dari jiwa dan ragaku....

(Orang Tua tercinta)
ZULKAN EDI SUKMANA
DAN
MURNIATI .Z , S.PD

Terima kasih untuk segalanya.

UIN SUSKA RIAU



Motto

"UNTUK MENJADI ORANG BESAR HARUS MEMILIKI CITA-CITA YANG BESAR KARENA SEMUANYA AKAN BISA KALAU DIPELAJARI (TEKUN)"

(IFO RAMADA)

"BILA KAUM MUDA YANG TELAH BERPENDIDIKAN TAPI HANYA MEMILIKI CITA-CITA YANG SEDERHANA, MAKA LEBIH BAIK PENDIDIKAN ITU TIDAK DIBERIKAN SAMA SEKALI"

(TAN MALAKA)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, Berkat rahmat Beliau kita dapat merasakan dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan sebaik-baiknya serta penuh dengan rasa ikhlas sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih peneliti khususnya untuk:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Prof. Dr. H. Ahmad Mujahidin, M.A., beserta jajarannya.
Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Bapak Dr. Yasmaruddin Bardansyah, Lc. M.A., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zuhaidah, M.Pd., selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Nurhasnawati, M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Ibu Adfadia Mera, M.A selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing skripsi peneliti yang telah menyediakan waktu, dan tenaga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam memberikan nasehat, saran dan dukungan untuk peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.

Ami Widyastuti, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa membantu memberikan semangat, kritik dan saran, memberikan ilmu yang tidak didapatkan di dalam kelas serta selalu senantiasa mendengarkan keluh kesah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi peneliti selama perkuliahan.

7. Seluruh Staf Akademik, Umum, Tata Usaha, Perpustakaan dan Staf lainnya yang ada di Fakultas Psikologi terimakasih telah memberikan bantuan dalam bentuk administrasi.
8. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua peneliti, Ayahanda Zulkan Edi Sukmana dan Ibunda Murniati Z yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, semangat serta untaian do'a kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan perkuliahan ini.

Abang ku Zodia Novega dan adik ku Ewing Novezia yang telah memberikan kasih sayang, dan semangat.

Abang daku Azra S.Psi yang telah memberikan dukungan moril dan apapun untuk penulis sehingga penulis lancar dan aman terkendali selama masa perkuliahan.

Teman-teman satu angkatan 2013 terkhusus, wahyu man, Faris pq, Robby jon, Nanda, Lintang, Piko, Bambang, Imam, Adonk, Ajo Fuad dan teman-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teman seangkatan lokal A, B, C, D, E, F, G, H, I, J dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu saya ucapkan terimakasih.

Sahabat-sahabat organisasiku, Jendral Miardi, Uda Ezi, Ayah Ipier, Bang Totot, Bang Kemas, Bang Dian, Bang Azra, Bang Robby Zahara dan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih buat segala masukan dan ilmu serta pengalaman yang diberikan.

13. Pengurus PERSEPSI dan KSMP serta seluruh keluarga besar mahasiswa UIN Suska Riau. Terima kasih atas kerjasama dan pengorbanannya selama ini. Jangan berhenti untuk mengasah bakat dan memberikan prestasi bagi kampus kita tercinta.

14. Adik-adik tingkat Yudi, Koko, Arief, Yoga, Yogi, Fatur, Lian, Tengku, Rudi, Feri, Beni, Arif dkk dan banyak lagi yang lainnya yang selalu memberikan suport, agar penulis bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.

Tiada makhluk yang sempurna di dunia ini termasuk penulis yang pastinya tak luput dari salah dan khilaf. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun demi sebuah kesempurnaan sangat penulis harapkan dari para pembaca. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat dalam pengetahuan bagi perkembangan keilmuan psikologi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, Desember 2019

IFO RAMADA



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : LANDASAN TEORI.....	11
A. Kinerja.....	11
1. Defenisi Kinerja	11
2. Aspek-Aspek Kinerja	12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	15
B. Komunikasi interpersonal.....	16
1. Definisi Komunikasi Interpersonal.....	16
2. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal.....	17
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal...	20
4. Tujuan komunikasi interpersonal.....	23
C. Motivasi Kerja.....	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Tujuan Motivasi Kerja.....	26
3. Jenis-jenis Motivasi kerja.....	27
4. Ciri-ciri Motivasi kerja.....	27
5. Faktor Motivasi Kerja.....	28
D. Kerangka Berfikir.....	31
E. Hipotesis.....	34
BAB III : METODE PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional.....	35
1. Kinerja.....	35
2. Komunikasi Interpersonal	36
3. Motivasi Kerja.....	37

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Subjek Penelitian.....	37
1. Populasi Penelitian.....	37
2. Sampel penelitian.....	38
3. Teknik Sampling	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Alat Ukur.....	39
a. Skala Kinerja.....	39
b. Skala Komuikasi Interpersonal.....	40
c. Skala Motivasi Kerja	42
F. Uji Coba Alat Ukur.....	43
a. Uji Validitas	43
b. Uji Daya Beda Aitem	44
c. Uji Reliabilitas.....	49
G. Analiasis Data	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Pelaksanaan dan Pengumpulan Data.....	50
B. Hasil Uji Asumsi.....	51
1. Hasil Uji Normalitas	52
2. Hasil Uji Linieritas.....	53
C. Hasil Uji Hipotesis.....	53
D. Interpretasi Data	54
E. Pembahasan	58
BAB V : PENUTUP	
Kesimpulan.....	64
Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penentuan Nilai Skala.....39

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Try Out* Kinerja Karyawan.....40

Tabel 3.3 Penentuan Nilai Skala.....40

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Komunikasi Interpersonal.....41

Tabel 3.5 Penentuan Nilai Skala.....42

Tabel 3.6 *Blue Print* Skala Motivasi Kerja.....42

Tabel 3.7 *Blue Print* Uji Daya Beda Aitem Skala Kinerja karyawan.....45

Tabel 3.8 *Blue Print* Uji Daya Beda Aitem Skala Komunikasi Interpersonl.....46

Tabel 3.9 *Blue Print* Uji Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja.....47

Tabel 3.10 *Blue Print* Skala Penelitian Kinerja Karyawan48

Tabel 3.11 *Blue Print* Skala Penelitian Komunikasi Interpersonal.....48

Tabel 3.12 *Blue Print* Skala Penelitian Motivasi Kerja.....49

Tabel 4.1 Gambaran Hipotetik Variabel Kinerja Karyawan.....55

Tabel 4.2 Gambaran Empirik Variabel Kinerja Karyawan.....55

Tabel 4.3 Kategorisasi Kinerja Karyawan.....55

Tabel 4.4 Gambaran Hipotetik Variabel Komunikasi Interpersonal.....56

Tabel 4.5 Gambaran Empirik Variabel Komunikasi Interpersonal.....56

Tabel 4.6 Kategorisasi Komunikasi Interpersonal.....57

Tabel 4.7 Gambaran Hipotetik Variabel Motivasi Kerja.....57

Tabel 4.8 Gambaran Empirik Variabel Motivasi Kerja.....57

Tabel 4.9 Kategorisasi Motivasi Kerja.....58

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Lembar Validasi
Lampiran B	Skala <i>Try Out</i>
Lampiran C	Tabulasi Data <i>Try Out</i>
Lampiran D	Hasil Uji Validitas Dan Realibilitas
Lampiran E	Skala Penelitian
Lampiran F	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran G	Hasil Uji Normalitas
Lampiran H	Hasil Uji Linieritas
Lampiran I	Hasil Uji Hipotesis
Lampiran J	Surat Pelengkap Penelitian
Lampiran K	Daftar Riwayat Hidup

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. MNC Sky Vision, Tbk Cabang KPU

Pekanbaru

Oleh
Ifo Ramada
 Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi. Kinerja karyawan dapat berdampak pada hasil atau pencapaian seorang karyawan terhadap apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara ilmiah hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. MNC *sky vision*. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. MNC *sky vision* dengan jumlah 100 karyawan dan menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala komunikasi interpersonal (*Devito, 1997*), skala motivasi kerja (*Anoraga, 2009*) dan skala kinerja karyawan (*Bernardin & Russell, 1993*). Berdasarkan analisis menggunakan teknik analisis regresi diperoleh nilai F sebesar 12,582 dengan taraf signifikansi 0,000 ($P \leq 0,05$). Sumbangsih efektif komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (*R square*) 0,206. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan PT. MNC *sky vision* dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja.

Kata Kunci : *Komunikasi interpersonal, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**THE CORRELATION OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND
WORK MOTIVATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MNC Sky**

Vision, Tbk KPU Branch Pekanbaru

Oleh

Ifo Ramada

Faculty of Psychology UIN SUSKA RIAU

ABSTRACT

Employee performance is important for companies to be able to compete in the globalization era. Employee performance can have an impact on the results or achievement of an employee on what has been determined by the company. This study aims to examine scientifically the relationship between interpersonal communication and work motivation with employee performance at PT. MNC sky vision. The study was conducted on PT. MNC sky vision with 100 employees and uses saturated sample technique. The instruments used in this study are interpersonal communication scale (Devito, 1997), work motivation scale (Anoraga, 2009) and employee performance scale (Bernandin & Russell, 1993). Based on the analysis using regression analysis techniques obtained an F value of 12.582 with a significance level of 0.000 ($P \leq 0.05$) and the determinant coefficient (R^2) of 0.206. These results indicate that there is a relationship between interpersonal communication and work motivation with employee performance. This means that the performance of employees of PT. MNC sky vision can be improved by increasing interpersonal communication and work motivation.

Keywords: *Interpersonal communication, Work motivation, and Employees' performance*

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung.

Sumberdaya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Sumberdaya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan seperti kegiatan produksi maupun administrasi. Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja

dengan menjual jasa (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Untuk menciptakan perusahaan yang mampu bersaing, karyawan haruslah memiliki kinerja yang baik dalam berkerja. Kinerja pegawai berbeda-beda karena manusia dilahirkan dengan kemampuan yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung yang jawab telah diberikan. Artinya pegawai tidak hanya melakukan tugas sesuai perintah tetapi juga menghasilkan kinerja berkualitas.

Tujuan perusahaan dapat dicapai jika pegawai berusaha untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan hal ini biasanya menjadi permasalahan bagi tiap perusahaan salah satunya terjadi pada PT. MNC *Skyvision* Tbk. atau orang awam lebih mengenal dengan nama “*Indovision*” yang merupakan perusahaan TV berlangganan terbesar di Indonesia dengan *market share* sebesar 75 % konsumen TV berlangganan di Indonesia. Perusahaan ini memiliki 114 kantor cabang di seluruh Indonesia dengan 20.000 karyawan lebih. Perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang baik di setiap cabangnya salah satunya PT. MNC *Skyvision*, Tbk Cabang KPU Pekanbaru diketahui memiliki kendala pada kinerja karyawannya sebagaimana terungkap pada data absensi kehadiran pegawai pada bulan November 2018 yang didapatkan dari HRD PT. MNC *Skyvision*, Tbk Cabang KPU Pekanbaru. Dari absensi kehadiran tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

90 orang dari 200 orang pegawai ada yang terlambat dan 9 orang diantaranya sangat bermasalah, indikatornya adalah tidak absen masuk dan sering terlambat.

Dari data absensi karyawan terdapat beberapa masalah terhadap kinerja karyawan. Adapun 9 orang yang disebutkan dalam paragraph sebelumnya yaitu FS (24), MAZ (32), SS (29), MTM (22), CS (23), SA (31), JM (28), AS (27), RO (28) berposisi sebagai salesman, teknisi dan pengemudi. Mereka hampir setiap bulan mendapatkan nilai yang jelek dari *user*/atasan. Nilai yang diberikan didasari oleh beberapa hal diantaranya : hasil kerja yang tidak maksimal, disiplin kerja yang jelek, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja yang bermasalah. Sehingga mengakibatkan target perusahaan yang diembankan ke mereka selalu tidak tercapai. Di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang Pekanbaru untuk jam operasional kantor adalah 08.30 WIB s/d 16.30 WIB. Sistem absensi menggunakan mesin *finger print*, dimana waktu absensi karyawan ketika masuk dan pulang terdata di system dalam bentuk record jam, menit dan detik. Selama 1 bulan kerja CS (23) berposisi sebagai salesman hanya mendapatkan 3 pelanggan, tentu hal ini sangat jauh dari target yang diberikan oleh perusahaan dimana target seorang salesman adalah 25 pelanggan setiap bulannya. Begitu juga dengan MTM (22) yang berposisi sebagai teknisi penarikan, hasil penarikan yang didapatkan setiap bulannya adalah 23 tarikan, tentu sangat jauh dari target yang diberikan oleh perusahaan yaitu 60 tarikan setiap bulannya. Untuk MAZ (32) berposisi sebagai driver,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

selama bulan November terlambat 13 hari, tidak absen masuk 12 hari, sehingga jika ditotal selama 25 hari kerja tidak pernah absen dengan baik. Setiap pagi pengemudi wajib mengisi bensin mobil sebelum jam 9 karna jam 09.30 salesman wajib meninggalkan kantor untuk melakuka canvasing. Akibat dari driver terlambat mengisi bensin adalah salesman terlambat berangkat canvasing yang berakibat pada terganggunya planning dari branch manager dan supervisor tim. Komunikasi dengan rekan kerja dan atasan juga berlangsung dengan tidak baik, dimana 9 orang ini selalu memiliki masalah dengan rekan kerja sehingga tidak ada yang mau mengajak kerjasama dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja yang tidak maksimal tadi ditunjukkan dari data absensi dan hasil kinerja karyawan dalam bekerja, dimana para karyawan lalai dalam bekerja dan tidak melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini sesuai dengan pandangan Bernardin & Russell (1993) yang menyatakan bahwa salah satu aspek dari penilaian kinerja adalah ketepatan waktu. Selain itu kualitas kinerja juga menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja menurut Bernardin & Russell (1993). Jika karyawan sering absen dalam bekerja maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya terdapat masalah kinerja pada karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru. Hal ini tentunya akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Tujuan perusahaan dapat dicapai jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan berusaha untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan hal ini biasanya menjadi permasalahan bagi tiap perusahaan

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Dharma (2001) satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi. Sehingga komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan dari sebuah perusahaan.

Thoha (2008) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Karyawan harus memiliki komunikasi interpersonal yang baik dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan agar informasi dapat disampaikan dengan jelas. Menurut Thoha (2008) komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008) adalah Sebagai proses penyampaian 3 pesan atau berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Thoha (2008) ada 5 indikator tantang komunikasi interpersonal yaitu: Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan/prilaku positif, kesamaan

Selain itu juga terdapat Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja. Sesuai dengan pandangan Robbins (2001) menyatakan bahwa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya. Menurut Apriani (2009) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya atau dorongan yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu demi memuaskan kebutuhan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahkan seluruh potensinya. Suprihanto (1996 dalam Ekaningsih 2012) menyebutkan tentang teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor bahwa konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ada kaintannya langsung dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam bekerja, apabila imbalan yang ber-bentuk jasa maupun uang tidak terpenuhi.

Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan atau kebutuhan. Dorongan atau kebutuhan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalamnya mempunyai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja itu menentukan besar kecilnya prestasinya (As'ad, 2000).

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul “Hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru.

D. Keaslian penelitian

Penelitian mengenai kinerja karyawan pernah diteliti oleh marjianto (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STABN) Raden Wijaya Wonogiri Jawa Tengah”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja pegawai dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dipahami karena komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi berdasar karakteristik pegawai yang notabene berbeda latar belakang (pendidikan ataupun sosial) mempengaruhi kinerja masing-masing individu dan berdampak pada kualitas kinerja.

Penelitian mengenai kinerja karyawan pernah juga diteliti oleh Ernika (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda”. komunikasi organisasi dan motivasi kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fajri, Yuliana dan Suyuthie (2016) juga melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan.

Rachim (2014) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober”. Hasil penelitian menunjukkan dari kedua interpretasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa variable komunikasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dalam hal ini peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian dan subjek penelitian.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dimana hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang memberikan informasi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hal yang sama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan dalam mengembangkan potensi-potensi dengan memperhatikan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi institusi pemerintahan, pendidikan, dan bagi masyarakat umum dalam meningkatkan kinerja pada SDM masa kini maupun mendatang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KINERJA

1. Definisi Kinerja

Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja Perusahaan terbentuk dari dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan menurut Robbins (2003). Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Sedangkan menurut Rivai (2011) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Sementara itu, menurut Bernandin & Russel (1993) kinerja adalah caatatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan

peran perorangan atau dengan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Bernandin & Russell (1993) ada enam aspek yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas: merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan.
- b) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu: merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- d) Efektivitas biaya: yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi/pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
- e) Kebutuhan akan pengawasan: merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) Hubungan antara pribadi: merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robbins (2006) juga mengemukakan bahwa ada enam aspek dari kinerja yaitu:

- a) Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- f) Komitmen kerja: merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Selain itu Mathis (2002) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek-aspek yaitu:

- a) Kuantitas *output*
- b) Kualitas *output*
- c) Jangka waktu *output*
- d) Kehadiran di tempat kerja
- e) Sikap kooperatif

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2001) yang merumuskan bahwa faktor pencapaian kinerja terdiri dari

- a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *realaity* (*knowledge + skill*) artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor motivasi kerja (*work motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*atitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka yang memiliki sikap negative terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pol kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2009) kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- a. Faktor individu yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demokrasi.
- b. Faktor psikologis yaitu persepsi, *core self-evaluations*, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Faktor organisasi yaitu sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan.

Selain faktor-faktor diatas terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi interpersonal, hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Marjianto (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Yuliana dan Suyuthie (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan hotel Bumi Minang Padang, Hasil penelitian menunjukkan komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan berada pada kategori baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi dalam empat faktor yaitu, faktor individu, faktor psikologis, faktor organisasi, dan faktor komunikasi interpersonal. Dimana keempat faktor tersebut saling berhubungan dalam menghasilkan kerja (output) yang memuaskan, hasil yang baik tentu didukung oleh kemampuan, persepsi, sikap, prilaku, *core self-evaluations*, motivasi, kepuasan kerja, dan segala sesuatu yang dimiliki oleh karyawan termasuk lingkungan kerja karyawan.

B. KOMUNIKASI INTERPERSONAL

1. Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (1997) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Lebih lanjut Devito (1997) menjelaskan bahwa percakapan antara seseorang ayah dengan anak, sepasang suami istri, guru dengan murid, dan lain sebagainya termasuk komunikasi interpersonal karena terjadi antara dua individu.

Berkaitan dengan umpan balik yang dijelaskan oleh Devito dalam konsep komunikasi interpersonal yang ia kemukakan, hal yang sama juga dikemukakan oleh Muhammad. Menurut Muhammad (dalam Septiannie, 2010) komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat langsung diketahui respon balikkannya dan dengan bertambahnya individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut maka menjadi bertambah komplekslah komunikasi tersebut.

Selain itu, beberapa ahli menyatakan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka langsung, seperti yang dijelaskan oleh Mulyana (2007), komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu secara tatap muka, yang memungkinkan setiap individu menangkap reaksi individu lain secara langsung, baik verbal maupun *nonverbal*. Hal ini diperjelas oleh Vardiansyah (2004) yang menyatakan komunikasi interpersonal berlangsung secara tatap muka atau menggunakan media antarpribadi (non media massa), seperti telepon dan lain-lain. Sedangkan menurut Barnlund (dalam Liliweri 1991) bahwa komunikasi interpersonal biasanya dihubungkan dengan pertemuan antar dua individu, atau tiga individu yang terjadi secara sangat spontan dan tidak berstruktur.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal

Untuk mengukur kualitas komunikasi interpersonal perlu diketahui aspek-aspek yang ada pada komunikasi interpersonal itu sendiri. Menurut Devito (1997) komunikasi interpersonal memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*Openness*)

Keterbukaan yang dimaksud adalah mencakup keinginan untuk saling memahami informasi mengenai diri sendiri, keinginan untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan individu lain. Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal memungkinkan para pelakunya untuk membicarakan masalah-masalah yang dialami oleh kedua belah pihak. Kualitas keterbukaan mengacu pada sikap dapat menerima masukan dari orang lain. Proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap positif. Hal ini disebabkan dengan keterbukaan, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.

b. Empati (*Empathy*)

Empati merupakan kemampuan individu untuk mengetahui apa yang sedang dialami individu lain melalui sudut pandang dan kacamata individu lain tersebut. Dengan kata lain berempati adalah kemampuan individu untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahwa individu secara emosional

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami oleh individu lain. Individu yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman individu lain baik perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang.

c. Dukungan (*Supportiveness*)

Dukungan mengandung arti bahwa pihak-pihak yang berkomunikasi merasa tidak ada serangan atau tekanan. Masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka, sehingga komunikasi tersebut akan menghasilkan umpan balik yang sewajarnya.

d. Positif (*Positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi mencakup sifat positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi. Perasaan-perasaan negatif biasanya membuat komunikasi menjadi lebih sulit dan dapat menyebabkan perpecahan atau konflik. Sikap positif juga bisa diungkapkan lewat kalimat-kalimat yang diutarakan.

e. Kesetaraan (*Equality*)

Setiap situasi, sering adanya ketidaksetaraan. Salah seorang individu mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, dan lebih atletis dari pada individu lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, serta masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan antarpribadi yang ditandai oleh kesetaraan, ketidak-sependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada dari pada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitasnya. Menurut Lunandi (1994) ada enam faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Citra diri (*Self image*)

Setiap individu mempunyai gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya. Dengan kata lain citra diri menentukan ekspresi dan persepsi individu. Individu belajar menciptakan citra diri melalui hubungannya dengan individu lain, terutama individu lain yang penting baginya.

b. Citra pihak lain (*The image of the others*)

Citra pihak lain juga menentukan cara dan kemampuan individu berkomunikasi. Di pihak lain, individu yang diajak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkomunikasi mempunyai gambaran khusus bagi dirinya. Dalam konteks orangtua anak, citra pihak lain diberikan oleh orangtua terhadap anak atau anak terhadap orangtua. Terkadang proses komunikatif dapat berjalan dengan lancar, tenang dan jelas. Namun proses komunikatif juga bisa menjadi canggung, gugup dan bingung. Hal ini menjelaskan bahwa pada saat orangtua dan anak berkomunikasi terdapat peran citra pihak lain yang diberikan oleh orang tua maupun anak.

c. Lingkungan Fisik

Tingkah laku individu berbeda dari satu tempat ke tempat lain, karena setiap tempat memiliki kondisi grafis yang berbeda-beda pula, sehingga kondisi geografis tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, sebagai contoh keluarga yang mempunyai lingkungan fisik di tepian pantai akan berkomunikasi dengan nada keras agar pesan dapat diterima oleh orangtua atau anak karena adanya dampak *noise* yang disebabkan oleh suara ombak di pantai. Hal ini tentunya tidak akan terjadi pada keluarga yang mempunyai lingkungan fisik di pinggiran hutan yang berkomunikasi dengan nada lebih pelan karena tidak ada dampak *noise*.

d. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial berbeda dengan lingkungan fisik, lingkungan sosial mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang ada di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tengah masyarakat, sehingga norma-norma dan nilai-nilai telah mengatur adat berbahasa yang sopan dan baik sesuai dengan tempat lingkungan sosial tersebut berada, sehingga individu yang tinggal di lingkungan sosial tersebut harus menjaga dan mentaatinya.

e. Kondisi

Kondisi mempunyai pengaruh terhadap komunikasi, baik itu kondisi fisik maupun emosional. Kondisi fisik yang sakit akan menjadikan individu kurang cermat dalam memilih kata-kata. Sedangkan kondisi emosional yang kurang stabil menyebabkan kurangnya pengendalian pesan yang ingin disampaikan. Kondisi tersebut bukan hanya mempengaruhi pengiriman pesan dalam komunikasi tetapi juga mempengaruhi penerima pesan, maka tidak heran jika banyak terjadi miss-komunikasi antara orangtua dan anak yang disebabkan kondisi fisik dan kondisi emosional yang kurang stabil.

f. Bahasa tubuh (*body language*)

Komunikasi tidak hanya dikirim atau terkirim melalui kata-kata namun juga melalui bahasa tubuh. Bahasa tubuh juga sangat efektif dalam penyampaian komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal akan menjadi baik apabila di dalam komunikasi tersebut memiliki citra diri dan citra pihak lain yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



positif serta tidak merendahkan satu sama lainnya. Selain itu, lingkungan fisik, lingkungan sosial, kondisi dan bahasa tubuh yang baik juga akan mendorong proses komunikasi interpersonal menjadi lebih baik pula.

4. Tujuan komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan bagi setiap individu, karena dengan terjalannya komunikasi interpersonal yang baik individu akan mengenal dirinya sendiri bahkan dunia luar dirinya. Menurut Muhammad (dalam Septiannie, 2010) menjelaskan bahwa terdapat enam tujuan penting dalam komunikasi interpersonal. Adapun tujuan komunikasi interpersonal dapat dilihat sebagai berikut:

a. Menemukan diri sendiri.

Dalam pertemuan interpersonal, banyak sekali individu belajar tentang dirinya sendiri maupun orang lain, sehingga sebagian besar persepsi (pandangan hidup) yang individu bentuk merupakan hasil dari apa yang individu pelajari dalam pertemuan interpersonal tersebut, dengan cara membicarakan diri sendiri dengan orang lain. Individu memberikan sumber balikkannya yang luar biasa pada perasaan, pikiran dan tingkah laku individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Menemukan dunia luar.

Dengan komunikasi interpersonal menjadikan diri individu lebih memahami tentang diri sendiri dan orang lain yang berkomunikasi dengannya. Hal ini menjadikan individu memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian orang lain.

c. Membentuk menjaga hubungan yang penuh arti.

Individu sering kali menggunakan waktunya untuk berkomunikasi interpersonal yang dihabiskan dalam membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

d. Untuk bermain dan kesenangan.

Tujuan berkomunikasi salah satunya juga adalah untuk bermain mencakup semua aktifitas yang mempunyai tujuan utama adalah untuk menerima kesenangan.

Dengan komunikasi, individu akan banyak mengetahui tentang dirinya, orang lain, serta obyek yang berada di sekitarnya. Komunikasi juga dibutuhkan untuk menjaga keharmonisan antara individu satu dan individu lainnya sehingga dengan berkomunikasi dengan baik maka individu akan mudah mengenal dirinya serta tidak mengalami kesulitan dalam membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Selain itu komunikasi bisa diperuntukkan dalam tindakan konseling dan terapi dalam rangka mengubah perilaku individu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah satu variabel penyalang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang memangkitkan, dan menyalurkan tingkah laku, menuju satu sasaran (Kamus Lengkap Psikologi, 2006)

Anoraga (2009) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Uno (2011) Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Motivasi kerja adalah daya ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Suwati, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009).

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang didorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Akan tetapi, apabila mereka dimotivasi, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka (Moekijat, 1995). Menurut Munandar (2011) Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan suka rela sehingga keinginan karyawan dan tujuan instansi tercapai.

Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimulus kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/ individu yang bersangkutan, stimulus eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mencerminkan reaksi individu terhadap stimulus tersebut. Menurut Hasibuan (2009) tujuan motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Jenis-jenis Motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi (Hasibuan, 2009), yaitu:

a. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Motivasi positif, Adanya semangat kerja bawahan akan meningkatkan karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Motivasi negative (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman, dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Ciri-ciri Motivasi kerja

Menurut Anoraga (2009) ciri-ciri motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Anoraga menyatakan ciri-ciri seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan kerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Faktor Motivasi Kerja

Sunarti (dalam Yoesana, 2013) mengatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu

- a. Perbedaan kerarakteristik individu
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan
- c. Perbedaan karakteristik lingkungan.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

(Winardi,1992)

- a. Faktor Internal; faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
 1. Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
 2. Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan inidvidu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;
 3. Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi

sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

4. Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
5. Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
 - b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
 1. Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengartuhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
 2. Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

3. Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
4. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

D. KERANGKA BERFIKIR

PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dalam manajemen pelanggan TV berbayar, dimana pada era modern saat ini media informasi merupakan kebutuhan utama dalam aktifitas sehari-hari, dimana individu dapat beraktifitas jika memiliki informasi dan hiburan dalam industri pertelevisian. Banyak perusahaan swasta dan pemerintah yang mengutamakan kualitas dan memberikan pelayanan yang maksimal untuk menyediakan jasa informasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

salah satunya adalah perusahaan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru.

Perusahaan dituntut untuk menjaga kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan Bernardin & Russell (1993) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Karyawan adalah motor penggerak sebuah Perusahaan, kinerja yang baik pada karyawan, sangat mustahil bagi perusahaan untuk memberikan jasa kepada konsumen dengan baik pula. Setiap karyawan dituntut untuk berkerja secara maksimal demi pencapaian perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat karyawan berkerja.

Kondisi kerja yang sedemikian rupa, menjadikan kinerja menjadi satu hal yang perlu diperhatikan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari berhasil atau tidaknya sebuah Perusahaan didalam memberikan jasa. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja yang baik dalam lingkungan kerja.

komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika, Komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat bagi terciptanya kinerja yang baik, dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul solidaritas yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan karena motivasi dapat menjadi energi untuk menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan. Dengan pemberian motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk memaksimalkan potensi dalam menjalankan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dapat mempengaruhi pada tercipta kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru

E. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian ini yaitu: Adanya hubungan komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru”.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini digunakan bentuk korelasional untuk mengetahui apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2) dengan kinerja karyawan (variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian korelasi ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel dependen : Kinerja Karyawan
- b. Variabel independen : 1. Komunikasi Interpersonal
2. Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya. Terdapat enam aspek kinerja yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993) dalam penelitian ini adalah

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas biaya
- e. Kebutuhan akan pengawasan
- f. Hubungan antara pribadi

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang dapat langsung diketahui respon balikkannya. Terdapat lima aspek interpersonal dari teori Devito (1997) dalam penelitian ini adalah:

- a. Keterbukaan
- b. Empati
- c. Dukungan
- d. Positif
- e. Kesetaraan

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong yang bersifat internal atau eksternal yang menyebabkan timbulnya semangat kerja yang didasarkan pada tujuan tertentu guna

memenuhi kebutuhan individual ataupun organisasi. Terdapat delapan aspek dari teori Anoraga (2009) dalam penelitian ini adalah:

- a. Perasaan senang dalam bekerja
- b. Mendapatkan kepuasan kerja
- c. Usaha memperoleh hasil yang maksimal
- d. Adanya kegairahan dalam bekerja
- e. Mengembangkan tugas dan dirinya
- f. Selalu meningkatkan prestasi
- g. Bertanggung jawab
- h. Kesadaran dalam bekerja

D. Subjek Penelitian.

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru yang berjumlah 200 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel yang diambil harus bersifat *representative*. Artinya, sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar,2004).

Sampel di peroleh dari karyawan PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru dengan kriteria karyawan bagian karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini tolak ukur yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) yang menjelaskan bahwa untuk sekedar ancar-ancar, apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitian ini dinamai penelitian populasi. Sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang subjek, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 50% dari jumlah populasi. Dengan demikian, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan PT. MNC Skyvision. Tbk.Cabang KPU Pekanbaru.

3. Teknik Sampling

Teknik atau pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cluster Random Sampling*. Pengambilan sampel dengan cara klaster (*Cluster Random Sampling*) adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2010). Peneliti menggunakan teknik ini disebabkan oleh populasi PT. MNC Skyvision Cabang Pekanbaru yang terdiri dari klaster- klaster atau rumpun- rumpun jabatan pekerjaan. Kemudian berdasarkan random terhadap 29 jabatan pekerjaan, maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 15 jabatan pekerjaan, dimana penetapan jumlah jabatan pekerjaan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa jumlah karyawan dari 15 jabatan pekerjaan

Tabel 3.1
Jumlah Jabatan Sampel Penelitian PT. MNC Skyvision. Tbk.Cabang KPU
Pekanbaru

No.	Job Title	Frekuensi
	Staff Administrasi	1
	Staff <i>Monitoring Rejoin</i>	1
	Staff Admin <i>Branch</i>	2
	Teknisi DTH	12
	Teknisi Rekondisi	2
	Teknisi Penarikan	5
	Teknisi Rejoin	7
	Direct Sales <i>Executive</i>	43
	Pengemudi	8
	DTH <i>Technical Service Team Leader</i>	1
11.	Kordinator Lapangan	5
12.	<i>Telemarketing Representative</i>	6
13.	<i>Sales Front Liner Modern Store</i>	5
14.	<i>Sales Cordinator</i>	1
15.	<i>Sales Front Liner</i>	1
Jumlah		100

Sumber : PT. MNC Skyvision. Tbk.Cabang KPU Pekanbaru 2019

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat ukur

a. Alat Ukur Kinerja Karyawan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Bernandin & Russell (1993) dengan model skala likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Nuraini (2014). Skala diberi lima alternatif jawaban dengan nilai berkisar dari 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Penentuan Nilai Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Berikut ini merupakan *Blue Print* skala kinerja karyawan dapat dilihat

pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Kinerja Karyawan Sebelum Try Out

NO	ASPEK	Jumlah Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Kualitas	1,20,21	10,11,30	6
2.	Kuantitas	2,19,22	9,12,29	6
3.	Ketepatan waktu	3,18,23	8,13,28	6
4.	Kebutuhan pengawasan	4,17,24	7,14,27	6
5.	Hubungan antar pribadi	5,16,25	6,15,26	6
Jumlah		15	15	30

b. Skala Komunikasi Interpersonal

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan skala. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Devito (1997) dengan model skala Likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Badriah (2015) dengan reliabilitas yang bergerak dari 0,260 sampai 0,570. Skala diberi empat alternatif jawaban dengan nilai berkisar dari 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.5
Penentuan Nilai Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berikut ini merupakan *Blue Print* skala komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6
Blueprint Komunikasi Interpersonal Sebelum Try Out

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam berkomunikasi/tidak berkata bohong	2,26	14,38	4
		Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya	3,27	15,39	4
2	Empati (<i>emphaty</i>)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain	4,28	16,40	4
		Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain	5,29	17,41	4
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Merespon secara spontanitas dan lugas	6,30	18,42	4
		Bebas meng ekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik sewajarnya	7,31	19,43	4
4	Sikap positif (<i>positiveness</i>)	Menghargai posisi orang lain	8,32	20,44	4
		Berfikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan	1,933	21,45,50	6
5	Kesetaraan (<i>Equality</i>)	Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi	10,34	22,46	4
		Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda	11,35	23,47	4
		Mengakui pentingnya kehadiran orang lain	12,36	24,48	4
		saling memerlukan	13,37	25,49	4
Total Aitem			25	25	50

c. Skala Motivasi Kerja

Untuk mengungkap motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Anoraga (2006) dari ciri-ciri motivasi kerja.

Skala motivasi kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah

dimodifikasi dari skala penelitian Prasanthi (2010). Skala diberi lima alternatif jawaban dengan nilai berkisar dari 1 hingga 4, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.7
Penentuan Nilai Skala

Favorable	Skor	Unfavorable	Skor
Sangat Sesuai	4	Sangat Sesuai	1
Sesuai	3	Sesuai	2
Tidak Sesuai	2	Tidak Sesuai	3
Sangat Tidak Sesuai	1	Sangat Tidak Sesuai	4

Berikut ini merupakan blue print skala motivasi kerja sebelum try out, terdapat 32 aitem pada skala motivasi kerja ini:

Tabel 3.8
Blue Print Skala Motivasi kerja Sebelum Try Out

No	Indikator	No aitem		Total
		F	UF	
1	Perasaan senang dalam bekerja	1, 2	3, 4	4
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	5, 6	7, 8	4
3	Usaha memperoleh hasil maksimal	9, 10	11, 12	4
4	Adanya kegairahn dalam bekerja	13, 14	15, 16	4
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	17, 18	19, 20	4
6	Selalu meningkatkan prestasi	21, 22	23, 24	4
7	Bertanggung jawab	25, 26	27, 28	4
8	Kesadaran dalam bekerja	29, 30	31, 32	4
Jumlah		16	16	32

F. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum penelitian ini dilaksanakan maka alat ukur yang digunakan perlu diuji cobakan terlebih dahulu. Alat ukur diuji cobakan pada 100 orang karyawan di PT MNC Skyvision Cabang Pekanbaru. Karakteristik subjek untuk tryout dan penelitian memiliki kesamaan pada status sebagai pegawai swasta dan bekerja untuk

jas layanan barang dan jasa. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Validitas

Menurut Azwar (2007), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan instrumen ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument dinyatakan sah jika instrumen itu mampu mengukur apa yang hendak diukur, serta mampu mengungkap apa yang ini diungkap.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Validitas isi tidak saja menunjukkan bahwa tes tersebut harus komprehensifnya, akan tetapi harus pula memuat harga isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur (Azwar, 2007).

Penentuan kriteria pemilihan aitem berdasarkan aitem total dengan batasan rix $\geq 0,30$. Dengan demikian aitem yang koefisien $< 0,30$ dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem dengan koefisien korelasi $\geq 0,30$ (Azwar, 2007). Analisis menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 18 for Windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



5. Uji Daya Beda Aitem

Salah satu cara untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkapkan. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis skala tersebut. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas isi adalah melakukan validitas konstrak, yaitu dengan cara melakukan uji daya beda aitem.

Uji daya beda aitem merupakan pola indikator keselarasan atau konsistensi fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yang dalam hal ini adalah memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala sebagaimana yang dikehendaki peneliti. Formula korelasi yang digunakan untuk melihat daya beda aitem ialah formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson (Azwar, 2010).

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala kinerja karyawan yang dinyatakan baik berjumlah 29 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 1 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,516 sampai 0,752. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim



UIN SUSKA RIAU

Tabel 3.7

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Kinerja karyawan

No	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Kualitas	1, 20, 21	-	10, 11, 30	-	6
2	Kuantitas	2, 19, 22	-	9, 12, 29	-	6
3	Ketepatan waktu	3, 18,	23	8, 13, 28	-	6
4	Kebutuhan pengawasan	4, 17, 24	-	7, 14, 27	-	6
5	Hubungan antar pribadi	5, 16, 25	-	6, 15, 26	-	6
Jumlah		14	1	15	-	30

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala komunikasi interpersonal yang dinyatakan baik berjumlah 42 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 8 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,305 sampai 0,606. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8

Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Keterbukaan	2, 3, 26, 27	-	14, 15, 38, 39	-	8
2	Empati	4, 5, 28, 29	-	17, 40, 41	16	8
3	Sikap mendukung	6, 7, 30, 31	-	18, 19, 42, 43	-	8
4	Sikap positif	1, 8, 9, 32, 33	-	20, 21, 44, 45, 50	-	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



No	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
5	Kesetaraan	10, 36, 37	11, 12, 13, 34, 35	22, 23, 24, 25, 46, 47, 48, 49	-	16
Jumlah		20	5	22	3	50

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala motivasi kerja yang dinyatakan baik berjumlah 28 aitem dan aitem yang gugur berjumlah 4 aitem dengan indeks daya beda bergerak dari 0,304 sampai 0,680. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.9
Blue Print Hasil Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
		Favorabel		Unfavorabel		
		Valid	Gugur	valid	Gugur	
1	Perasaan senang dalam bekerja	2	1	4	3	4
	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	5, 6	-	7, 8	-	4
	Usaha memperoleh hasil maksimal	9, 10	-	12	11	4
	Adanya kegairahan dalam bekerja	13, 14	-	15, 16	-	4
	Mengembangkan tugas dan dirinya	17, 18	-	19, 20	-	4
	Selalu meningkatkan prestasi	21, 22	-	23	24	4
	Bertanggung jawab	25, 26	-	27, 28	-	4
	Kesadaran dalam bekerja	29, 30	-	31, 32	-	4
Jumlah		15	1	12	3	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem yang baik dan gugur, maka disusun *blue print* skala kinerja karyawan, skala komunikasi interpersonal dan skala motivasi kerja yang akan digunakan untuk penelitian. Uraian dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 3.7 untuk kinerja karyawan, tabel 3.8 skala komunikasi interpersonal dan tabel 3.9 untuk skala motivasi kerja, sebagai berikut :

Table 3.10
Blue Print Skala Kinerja Karyawan untuk penelitian

NO	ASPEK	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kualitas	1,20,21	10,11,29	6
2.	Kuantitas	2,19,22	9,12,28	6
3.	Ketepatan waktu	3,18,	8,13,27	5
4.	Kebutuhan pengawasan	4,17,23	7,14,26	6
5.	Hubungan antar pribadi	5,16,24	6,15,25	6
	Jumlah	14	15	29

Table 3.11
Blue Print Skala Komunikasi Interpersonal untuk penelitian

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			<i>F</i>	<i>UF</i>	
1	Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam berkomunikasi/tidak berkata bohong	2,22	11	3
		Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya	3,23	12	3
2	Empati (<i>emphaty</i>)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain	4,24	32	3
		Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain	5,25	13,33	4
3	Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Merespon secara spontanitas dan lugas	6,26	14,34	4
		Bebas meng ekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik sewajarnya	7,27	15,35	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jumlah
			F	UF	
4	Sikap positif (positiveness)	Menghargai posisi orang lain	8,28	16,36	4
		Berfikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan	1,9,29	17,37,42	6
5	Kesetaraan (Equality)	Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi	10	18,38	3
		Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda		19,39	2
		Mengakui pentingnya kehadiran orang lain	30	20,40	3
		saling memerlukan	31	21,41	3
Total Aitem			20	22	42

Table 3.12
Blue Print Skala Motivasi Kerja untuk penelitian

No	Indikator	No aitem		Total
		F	UF	
1	Perasaan senang dalam bekerja	1	2	2
2	Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	3, 4	5, 6	4
3	Usaha memperoleh hasil maksimal	7, 8	9	2
4	Adanya kegairahn dalam bekerja	10, 11	12, 13	4
5	Mengembangkan tugas dan dirinya	14, 15	16, 17	4
6	Selalu meningkatkan prestasi	18, 19	20	3
	Bertanggung jawab	21, 22	23, 24	4
	Kesadaran dalam bekerja	25, 26	27, 28	4
Jumlah		15	13	28

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Inti pokok dalam konsep *reliable* adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 21,0 for Windows*. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 – 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2007).

Pada penelitian ini reliabilitas skala kinerja karyawan adalah 0,959, skala komunikasi interpersonal adalah 0,919 dan reliabilitas skala motivasi kerja adalah 0,894.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari skala kinerja karyawan, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi kerja selanjutnya akan dianalisa. Analisa data yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda dengan menggunakan bantuan *SPSS 21,0 for Windows*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk kedepannya :

1. Pengusaha

Diharapkan pihak pengusaha dapat mempertahankan hasil kinerja karyawan yang tinggi serta menjaga komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pada karyawan PT. MNC *skyvision*. Tbk. KPU. Pekanbaru.

2. Karyawan

Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya yang tinggi sehingga berdampak pada hal positif bagi kelangsungan karyawan di perusahaan, dapat meningkatkan secara *income* dan memajukan PT. MNC *skyvision*. Tbk. KPU. Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriani, T., 2009. *Hubungan Motivasi kerja Pada Lansia di Panti Wredha Darma Bhakti Pajang Surakarta*. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi Thesis.
- (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. *Jilid II*
- As'ad, Moh. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, S. (2002). *“Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek”*. Jakarta: Usaha Nasional.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2007). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriah, N. (2015), *“Hubungan Komunikasi Interpersonal Anak Orangtua Terhadap Manajemen Konflik Pada Remaja Perempuan”*. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Suska Riau.
- Bergardin, John. H. & Russel, Joyce E.A. 1993. *Human Resources Management*. Mc Graw Hill, New York.
- Davis K & Newstorm J.W., (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Devito, J.A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Professional Books.
- Ekaningsih, Ana. (2012). *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)”*. *Socioscientia Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*. Volume 4 nomor 1, 19-30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Eriska, Desy. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda*. *Journal Ilmu Komunikasi*, Vol. 14, No. 2. Pp 92-100
- Hadi, S., 2002. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi.
- Hasuku, R. 2011. *Mendongkrak motivasi dan kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara :Jakarta.
- (2009). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksana.
- Liliwery, A. (1991), “*Perspektif Teoritis Komunikasi Antar Pribadi : suatu pendekatan kearah psikologi sosial komunikasi*”, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Lunandi, A, G. 1994. *Komunikasi Mengenai Meningkatkan Epektifitas Antar pribadi* Yogyakarta: Kanisius
- Mangkunegara, A.P (2013). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama.
- Marjianto. 2015. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri (STABN) Raden Wijaya Wonogiri Jawa Tengah. *Ejournal Ilmu Adminisrasi Bisnis, Volume 6, Nomor 1*.
- Mathis, R & Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mekijat. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Mhammad, A. (1995). “*Komunikasi Organisasi*”. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyana, D. 2007. *Ilmu Komunikasi: suatu pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masa
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Mandard. (2011). *Pokok-Pokok Intermediate Accounting*. Gajah Mada University Press; Yogyakarta.
- Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". *Jurnal EKBISI vol. IX No. 1 hal 25-34*.
- Rizai, Veithzal., dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid1*, Prenhalindo Jakarta.
- . 2003. *Essentials of organizational Behavior* (terjemahan). Penerbit: Jakarta , Erlangga.
- . 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Septianne, D. 2010. Hubungan Antara Komunikasi Keluarga Dan Dukungan Sosial Terhadap Rasa Percaya Diri Remaja Pada Keluarga Norma Dan keluarga Broken-Home. *Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia*.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, hal 41-45
- Thaha, Miftha. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Vadiansyah, D. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wahardi. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Cipta Aditya Bakti
- Yoësana, Umi. 2013. Hubunganantara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kartanegara. *Ejournal Pemerintah Integratif, Volume 1, No 1, hal 13-27*



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA KINERJA)

1. Definisi Operasional

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori Bernandin & Russell(1993) dengan model skala likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Nuraini (2014).

2. Skala yang digunakan

- Buat sendiri (-)
- Terjemahan (-)
- Modifikasi (✓)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 30 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- Sangat Sesuai (SS)
- Sesuai (S)
- Tidak Sesuai (TS)
- Sangat Tidak Sesuai (STS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
Kualitas	1	Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya (<i>favorable</i>)			
	2	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti (<i>favorable</i>)			
	3	Saya merasa hasil pekerjaan saya belum maksimal (<i>unfavorable</i>)			
	4	Saya merasa kelalaian saya dapat			

Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
		menimbulkan masalah bagi rumah sakit (<i>unfavorable</i>)			
	5	Saya merasa hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan di perusahaan (<i>favorable</i>)			
	6	Saya merasa kesalahan kerja merupakan hal biasa (<i>unfavorable</i>)			
Kuantitas	7	Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan (<i>favorable</i>)			
	8	Saya dapat melaksanakan tugas lebih dari satu jenis pekerjaan bersamaan (<i>favorable</i>)			
	9	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dari dulu hingga sekarang cenderung tetap (<i>unfavorable</i>)			
	10	Saya belum mampu mencapai target yang diberlakukan di rumah sakit (<i>unfavorable</i>)			
	11	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat saya selesaikan dengan baik (<i>favorable</i>)			
	12	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan (<i>unfavorable</i>)			
Ketepatan waktu	13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan (<i>favorable</i>)			
	14	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya (<i>unfavorable</i>)			
	15	Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki sesuai dengan waktu yang diberikan. (<i>favorable</i>)			
	16	Saya merasa waktu yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang (<i>unfavorable</i>)			
	17	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. (<i>unfavorable</i>)			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

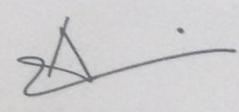
Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
	18	Ketika mempunyai waktu luang, saya akan membantu rekan saya. <i>(favorable)</i>			
Kebutuhan pengawasan	19	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika adanya pengawasan. <i>(favorable)</i>			
	20	Saya tidak nyaman jika saat bekerja saya diawasi <i>(unfavorable)</i>			
	21	Hasil kerja saya akan lebih baik tanpa adanya pengawasan <i>(unfavorable)</i>			
	22	Bimbingan dari atasan sangat berguna bagi saya <i>(favorable)</i>			
	23	Saya sangat antusias jika atasan mengontrol pekerjaan saya <i>(favorable)</i>			
	24	Saya lebih memilih diarahkan rekan kerja dibandingkan atasan. <i>(unfavorable)</i>			
Hubungan antara pribadi	25	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan <i>(favorable)</i>			
	26	Saya sulit berkomunikasi dengan pegawai baru. <i>(unfavorable)</i>			
	27	Saya selalu menyempatkan untuk bertegur sapa dengan rekan kerja maupun dengan atasan <i>(favorable)</i>			
	28	Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja <i>(unfavorable)</i>			
	29	Saya selalu memberikan ide-ide ketika sedang bekerja sama dengan rekan kerja <i>(favorable)</i>			
	30	Saya sulit berkomunikasi dengan atasan jika memerlukan pengarahan karena merasa canggung <i>(unfavorable)</i>			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)
su.
.....
.....
.....
2. Bahasa :
su
.....
.....
.....
3. Jumlah Item :
su
.....
.....
.....

Pekanbaru, 26 Januari 2018
Validator



Adfadia Mera, M.A
NIK. 1306111033

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR (SKALA MOTIVASI KERJA)

1. Definisi Operasional

motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Untuk mengungkap motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Anoraga (2006) dari ciri-ciri motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah dimodifikasi dari skala penelitian Prasanthi (2010).

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 32 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancer, Pengambilan keputusan jelek, Kreativitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	✓		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (✓) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Pilihanjawaban		
			R	KR	TR
Perasaan senang dalam bekerja	1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati (F)			
	2	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di Perusahaan ini (F)			
	3	Bekerja di Perusahaan ini membuat prestasi saya terhambat (UF)			

H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C

	4	Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan (UF)			
Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	5	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memberikan kenyamanan (F)			
	6	Fasilitas yang tersedia di Perusahaan ini sangat menunjang kebutuhan kerja karyawan (F)			
	7	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja disini (UF)			
	8	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan (UF)			
Usaha memperoleh hasil yang maksimal	9	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin (F)			
	10	Usaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya (F)			
	11	Saya kurang peduli dengan hasil kerja yang sudah dicapai (UF)			
	12	Bagi saya bekerja secara maksimal hanya sia-sia, karena tidak ada keuntungan untuk saya (UF)			
Adanya kegairahan dalam bekerja	13	Saya terpacu untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal (F)			
	14	Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan (F)			
	15	Lokasi RSUD yang jauh dari tempat tinggal membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja (UF)			
	16	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kurang bersemangat dalam bekerja (UF)			
Mengembangkan tugas dan dirinya	17	Saya mengevaluasi diri agar ada perubahan yang lebih baik dalam bekerja (F)			
	18	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki (F)			
	19	Teknik bekerja yang saya gunakan sama dengan teknik-teknik sebelumnya (UF)			
	20	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seorang yang jarang bekerja keras (UF)			
Selalu meningkatkan prestasi	21	Saya meningkatkan kinerja agar menjadi semakin baik (F)			
	22	Saya berusaha mengembangkan ide-ide kreatif dalam bekerja (F)			
	23	Saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (UF)			
	24	Kinerja saya dari dulu hingga sekarang relatif sama (UF)			
Bertanggung jawab	25	Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik merupakan sebuah kewajiban (F)			
	26	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan menjadi tanggung jawab saya (F)			
	27	Ketika merasa bosan, saya berhenti mengerjakan tugas pekerjaan (UF)			
	28	Ketika perusahaan mengalami masalah, saya tidak peduli karena bukan urusan saya (UF)			
Kesadaran dalam bekerja	29	Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi (F)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan (F)			
31	Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi (UF)			
32	Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus ataupun menaikkan jabatan (UF)			

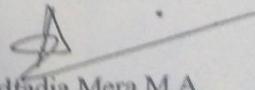
Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

2. Bahasa :

3. Jumlah Item :

Pekanbaru, 26 Januari 2018

Validator

 Adfadia Mera, M.A
 NIK. 1306111033

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL)

1. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Devito (1997) dengan model skala likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Badriah (2015).

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 50 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternative jawaban		
				SR	R	KR
1. Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam komunikasi/ tidak berkata bohong	2	Semua hal yang terjadi pada pekerjaan saya, akan saya sampaikan kepada pimpinan saya. (f)			
		26	Saya berani menceritakan semua masalah saya kepada pimpinan,			

			meskipun itu akan menyusahkannya.(f)			
		14	Jika pimpinan menanyakan tentang masalah saya, saya akan menjawab yang baik-baik saja. (uf)			
		38	Terkadang saya meminta upah melebihi ketentuan yang sebenarnya. (uf)			
	Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya	3	Saya dengan segera akan memberitahukan kepada pimpinan bila mendapatkan pekerjaan yang sulit.(f)			
		27	Rekan kerja adalah orang yang pertama kali tau apabila saya mengalami masalah . (f)			
		15	Apabila saya memiliki masalah dalam pekerjaan, saya akan menyembunyikannya dari pimpinan. (uf)			
		39	Jika pekerjaan yang saya kerjakan gagal maka saya tidak akan menunjukkannya pada rekan kerja saya. (uf)			
2. Empati (emphaty)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain (dalam kajian ini orang lain ditujukan dari pimpinan perusahaan)	4	Saya merasa ikut sedih jika rekan kerja saya bercerita tentang masa-masa yang sulit dalam pekerjaan. (f)			
		28	Saya ikut bergembira apabila rekan kerja mendapatkan apa yang mereka inginkan. (f)			
		16	Saya akan mengalihkan pembicaraan apabila pimpinan bercerita tentang kesulitan dalam perusahaan. (uf)			
		40	Saya selalu mengabaikan rekan kerja jika mereka menceritakan kisah sedih mereka. (uf)			
	Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain (dalam kajian ini orang lain	5	Saya dapat memahami mengapa pimpinan melarang saya untuk bekerja lebih dari kemampuan saya. (f)			
		29	Apabial rekan kerja saya murung, saya akan menanyakan apa yang telah terjadi padanya (f)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	ditujukan dari pimpinan perusahaan)	17	Saya tidak pernah menanyakan mengapa rekan kerja saya pucat pada saat sedang bekerja. (uf)			
		41	Jika rekan kerja melarang saya untuk melakukan sesuatu yang saya sukai maka saya akan mengabaikannya. (uf)			
3. Sikap mendukung (<i>supportiveness</i>)	Merespon secara spontanitas dan lugas	6	Ketika saya memerlukan sesuatu, biasanya pimpinan akan segera mengusahakannya. (f)			
		30	Bila saya bertanya pada pimpinan biasanya pimpinan akan memberikan penjelasan yang sangat memuaskan. (f)			
		18	Biasanya pimpinan akan memberikan berbagai alasan untuk menolak apa yang saya perlukan. (uf)			
		42	Pimpinan selalu berfikir panjang ketika saya mengajukan permohonan berkaitan dengan masalah pekerjaan saya. (uf)			
	Bebas mengekspresikan diri untuk menghasilkan umpan balik yang sewajarnya	7	Setiap berdiskusi dengan pimpinan, saya selalu diberikan kesempatan untuk member usul dari ide idesaya. (f)			
		31	Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan saya untuk menyampaikan pendapat saya mengenai berbagai hal. (f)			
		19	Saya sangat berhati-hati mengeluarkan saran atau pendapat pada pimpinan saya. (uf)			
		43	Saya tidak berani memberikan pendapat dalam diskusi, karena dalam perusahaan banyak aturan-aturannya. (uf)			
4. Sikap positif (<i>positiveness</i>)	Menghargai posisi orang lain saat berkomunikasi (dalam kajian ini orang lain ditujukan dari	8	Saya berusaha berkata lembut kepada rekan kerja saya. (f)			
		32	Dalam berinteraksi dengan rekan kerja, saya berusaha untuk tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya. (f)			
		20	Sampai saat ini saya masih suka			

	rekan kerja)		mengabaikan nasihat pimpinan saya. (uf)			
		44	Jika saya merasa kesal dengan kerjaan, maka saya akan meninggalkan kerjaan tersebut (uf)			
	Befikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan (dalam kajian ini orang lain ditujukan dari rekan kerja)	1	Menurut saya semua aturan yang dibuat perusahaan adalah untuk kebaikan masa depan saya. (f)			
		9	Saya merasa bahwa nasihat rekan kerja selama ini adalah untuk kebaikan saya. (f)			
		33	Bagi saya, nasihat pimpinan merupakan arahan untuk kebaikan masa depan. (f)			
		21	Saya sering berfikir bahwa pimpinan membatasi pekerjaan saya. (uf)			
		45	Menurut saya aturan yang dibuat pimpinan hanyalah untuk membatasi ruang gerak saya saja. (uf)			
		50	Saya merasa rekan kerja selalu mengabaikan saya. (uf)			
5.Kesetaraan (Equality)	Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi	10	Pimpinan dan saya dalam berkomunikasi selayaknya seorang sahabat. (f)			
		34	Dalam berdiskusi, pimpinan tidak memandang saya sebagai seorang karyawan yang belum mengetahui apapun. (f)			
		22	Pimpinan selalu memposisikan saya sebagai karyawan yang tidak tahu apa-apa.(uf)			
		46	Pendapat saya jarang di dengar rekan kerja karena saya masih dianggap karyawan baru. (uf).			
	Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda	11	Perbedaan pendapat antara saya dan rekan kerja, saya pahami sebagai hal yang biasa. (f)			
		35	Pimpinan tidak pernah memaksakan saya untuk bekerja lebih baik meskipun mereka sangat menginginkannya. (f)			
		23	Saya akan mengabaikan pendapat-pendapat pimpinan			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			yang bertentangan dengan prinsip saya. (uf)			
		47	Pimpinan selalu melarang saya untuk mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja, meskipun saya kesulitan untuk mengerjakannya sendiri. (uf)			
Mengakui pentingnya kehadiran orang lain (dalam kajian ini orang lain ditunjukkan dari pimpinan perusahaan)		12	Saya tidak tau bagaimana jika tanpa kehadiran rekan kerja. (f)			
		36	Jika rekan kerja tidak memberikan saya sarannya, maka saya akan sangat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan saya(f)			
		24	Saya tidak membutuhkan saran pimpinan saya dalam mengambil keputusan pribadi saya. (uf)			
		48	Kehadiran pimpinan saya rasakan sangat menghambat kebebasan saya. (uf)			
Saling memerlukan		13	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi terlebih dahulu sebelum saya melaksanakan pekerjaan saya (f)			
		37	Saya berusaha untuk menghibur rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, begitu juga sebaliknya. (f)			
		25	Saya menghindari pendapat rekan kerja, karena saya merasa cukup mandiri. (uf)			
		49	Saya tidak memerlukan bantuan rekan kerja walaupun saya kesulitan dalam bekerja. (uf)			

Catatan

- Isi (kesesuaian dengan indikator)
ok.

- Bahasa : *ok.*

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Item : *2*

Pekanbaru, 26 Januari 2018

Validator



Adfadia Mera, M.A

NIK. 1306111033

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(SKALA KINERJA)

1. Definisi Operasional

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori Bernandin & Russell(1993) dengan model skala likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Nuraini (2014).

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 30 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
Kualitas	1	Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya (<i>favorable</i>)			
	2	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti (<i>favorable</i>)			
	3	Saya merasa hasil pekerjaan saya belum maksimal (<i>unfavorable</i>)			
	4	Saya merasa kelalaian saya dapat			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
		menimbulkan masalah bagi rumah sakit (<i>unfavorable</i>)			
	5	Saya merasa hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan di perusahaan (<i>favorable</i>)			
	6	Saya merasa kesalahan kerja merupakan hal biasa (<i>unfavorable</i>)			
Kuantitas	7	Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan (<i>favorable</i>)			
	8	Saya dapat melaksanakan tugas lebih dari satu jenis pekerjaan bersamaan (<i>favorable</i>)			
	9	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dari dulu hingga sekarang cenderung tetap (<i>unfavorable</i>)			
	10	Saya belum mampu mencapai target yang diberlakukan di rumah sakit (<i>unfavorable</i>)			
	11	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat saya selesaikan dengan baik (<i>favorable</i>)			
	12	Saya merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan (<i>unfavorable</i>)			
Ketepatan waktu	13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan (<i>favorable</i>)			
	14	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya (<i>unfavorable</i>)			
	15	Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki sesuai dengan waktu yang diberikan. (<i>favorable</i>)			
	16	Saya merasa waktu yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang (<i>unfavorable</i>)			
	17	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. (<i>unfavorable</i>)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Jawaban		
			R	KR	TR
	18	Ketika mempunyai waktu luang, saya akan membantu rekan saya. <i>(favorable)</i>			
Kebutuhan pengawasan	19	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika adanya pengawasan. <i>(favorable)</i>			
	20	Saya tidak nyaman jika saat bekerja saya diawasi <i>(unfavorable)</i>			
	21	Hasil kerja saya akan lebih baik tanpa adanya pengawasan <i>(unfavorable)</i>			
	22	Bimbingan dari atasan sangat berguna bagi saya <i>(favorable)</i>			
	23	Saya sangat antusias jika atasan mengontrol pekerjaan saya <i>(favorable)</i>			
	24	Saya lebih memilih diarahkan rekan kerja dibandingkan atasan. <i>(unfavorable)</i>			
Hubungan antara pribadi	25	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan <i>(favorable)</i>			
	26	Saya sulit berkomunikasi dengan pegawai baru. <i>(unfavorable)</i>			
	27	Saya selalu menyempatkan untuk bertegur sapa dengan rekan kerja maupun dengan atasan <i>(favorable)</i>			
	28	Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja <i>(unfavorable)</i>			
	29	Saya selalu memberikan ide-ide ketika sedang bekerja sama dengan rekan kerja <i>(favorable)</i>			
	30	Saya sulit berkomunikasi dengan atasan jika memerlukan pengarahan karena merasa canggung <i>(unfavorable)</i>			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....
.....
.....

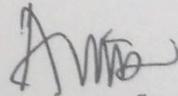
2. Bahasa :

.....
.....
.....

3. Jumlah Item :

.....
.....
.....

Pekanbaru, ~~6 Maret 2019~~
Februari 2019



Ami Widyastuti, S.Psi M.Psi Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(SKALA MOTIVASI KERJA)

1. Definisi Operasional

motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Untuk mengungkap motivasi kerja, peneliti menggunakan skala motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Anoraga (2006) dari ciri-ciri motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan model skala Likert yang telah dimodifikasi dari skala penelitian Prasanthi (2010).

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (✓)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 32 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

Aspek	No	Pernyataan	Pilihan jawaban		
			R	KR	TR
Perasaan senang dalam bekerja	1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati (F)			
	2	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di Perusahaan ini (F)			
	3	Bekerja di Perusahaan ini membuat prestasi saya terhambat (UF)			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	4	Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan (UF)			
Mendapatkan kepuasan dalam bekerja	5	Lingkungan tempat saya bekerja memberikan kenyamanan (F)			
	6	Fasilitas yang tersedia di Perusahaan ini menunjang kebutuhan kerja karyawan (F)			
	7	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja disini (UF)			
	8	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan (UF)			
Usaha memperoleh hasil yang maksimal	9	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin (F)			
	10	Usaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya (F)			
	11	Saya kurang peduli dengan hasil kerja yang sudah dicapai (UF)			
	12	Bagi saya bekerja secara maksimal hanya sia-sia, karena tidak ada keuntungan untuk saya (UF)			
Adanya kegairahan dalam bekerja	13	Saya terpacu untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal (F)			
	14	Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan (F)			
	15	Lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja (UF)			
	16	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		kurang bersemangat dalam bekerja (UF)			
Mengembangkan tugas dan dirinya	17	Saya mengevaluasi diri agar ada perubahan yang lebih baik dalam bekerja (F)			
	18	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki (F)			
	19	Teknik bekerja yang saya gunakan sama dengan teknik-teknik sebelumnya (UF)			
	20	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seorang yang jarang bekerja keras (UF)			
Selalu meningkatkan prestasi	21	Saya meningkatkan kinerja agar menjadi semakin baik (F)			
	22	Saya berusaha mengembangkan ide-ide kreatif dalam bekerja (F)			
	23	Saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (UF)			
	24	Kinerja saya dari dulu hingga sekarang relatif sama (UF)			
Bertanggung jawab	25	Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik merupakan sebuah kewajiban (F)			
	26	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan menjadi tanggung jawab saya (F)			
	27	Ketika merasa bosan, saya berhenti mengerjakan tugas pekerjaan (UF)			
	28	Ketika perusahaan mengalami masalah, saya tidak peduli karena bukan urusan saya (UF)			
Kesadaran dalam bekerja	29	Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi (F)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan (F)			
31	Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi (UF)			
32	Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu meberikan bonus ataupun menaikan jabatan (UF)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....
.....
.....

OK

2. Bahasa :

.....
.....
.....

OK

3. Jumlah Item :

.....
.....
.....

OK

Pekanbaru, ^{MAPEG} 6 Februari 2019

Ami Widyastuti, S.Psi M.Psi Psikolog

NIP. 19820306 200901 2 006

- H
- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR
(SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL)

1. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Skala tersebut disusun berdasarkan teori Devito (1997) dengan model skala likert yang telah di modifikasi sebelumnya dari penelitian Badriah (2015).

2. Skala yang digunakan

- a. Buat sendiri (-)
- b. Terjemahan (-)
- c. Modifikasi (√)

3. Jumlah aitem

Aitem dalam skala ini adalah 50 aitem.

4. Format Respon

Format respon yang digunakan dalam skala ini terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Sesuai (SS)
- b. Sesuai (S)
- c. Tidak Sesuai (TS)
- d. Sangat Tidak Sesuai (STS)

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem :

- Petunjuk

Pada bagian ini saya memohon kepada Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pertanyaan atau pernyataan di dalam skala ini. Skala ini bertujuan untuk mengetahui dimensi stress kerja yang meliputi aspek-aspek: Kepuasan kerja rendah, Kinerja menurun, Semangat dan energy menghilang, Komunikasi tidak lancar, Pengambilan keputusan jelek, Kreatifitas dan inovasi kurang, Kurang produktif. Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek-aspek yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang disediakan, yaitu : Relevan (R), Tidak Relevan (TR) dan Sangat Tidak Relevan (STR). Untuk jawaban yang dipilih, mohon bapak/ibu memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang disediakan.

Contoh cara menjawab :

NO	Pernyataan	R	TR	STR
1.	Saya akan tetap mencari solusi yang terbaik menyelesaikan masalah dalam kerja	√		

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu memberi *checklist* (√) pada kolom R. Demikian seterusnya untuk aitem yang tersedia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternative jawaban		
				SR	R	KR
1. Keterbukaan (<i>openness</i>)	Jujur dalam komunikasi/tidak berkata bohong	2	Semua hal yang terjadi pada pekerjaan, akan saya sampaikan kepada rekan kerja saya. (f)			
		26	Berani menceritakan semua masalah saya kepada rekan kerja, meskipun itu akan menyusahkannya.(f)			
		14	Jika rekan kerja menanyakan tentang masalah saya, saya akan menjawab yang baik-baik saja. (uf)			
		38	Terkadang saya meminta upah melebihi ketentuan yang sebenarnya. (uf)			
	Tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya	3	Dengan segera akan memberitahukan kepada rekan kerja bila mendapatkan pekerjaan yang sulit.(f)			
		27	Rekan kerja adalah orang yang pertama kali tau apabila saya mengalami masalah . (f)			
		15	Apabila memiliki masalah dalam pekerjaan, saya akan menyembunyikannya dari rekan kerja. (uf)			
		39	Jika pekerjaan yang saya kerjakan gagal maka saya tidak akan menunjukkannya pada rekan kerja. (uf)			
2. Empati (<i>emphaty</i>)	Merasakan apa yang dirasakan orang lain (dalam kajian ini orang lain	4	Merasa ikut sedih jika rekan kerja saya bercerita tentang masa-masa yang sulit dalam pekerjaan. (f)			
		28	Ikut bergembira apabila rekan kerja mendapatkan apa yang			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditujukan dari rekan kerja perusahaan)	16	mereka inginkan. (f)				
		Mengalihkan pembicaraan apabila rekan kerja bercerita tentang kesulitan dalam perusahaan. (uf)				
	40	Mengabaikan rekan kerja jika mereka menceritakan kisah sedih mereka. (uf)				
	Dapat memahami pendapat, sikap, dan perilaku orang lain (dalam kajian ini orang lain ditujukan dari rekan kerja perusahaan)	5	Saya dapat memahami mengapa rekan kerja melarang saya untuk bekerja lebih dari kemampuan saya. (f)			
		29	Apabila rekan kerja saya murung, saya akan menanyakan apa yang telah terjadi padanya (f)			
		17	Saya tidak pernah menanyakan mengapa rekan kerja saya pucat pada saat sedang bekerja. (uf)			
41		Jika rekan kerja melarang saya untuk melakukan sesuatu yang saya sukai maka saya akan mengabaikannya. (uf)				
3.Sikap mendukung (supportive-ness)	Merespon secara spontanitas dan lugas	6	Ketika saya memerlukan sesuatu, biasanya pimpinan akan segera mengusahakannya. (f)			
		30	Bila saya bertanya pada rekan kerja biasanya rekan kerja akan memberikan penjelasan yang sangat memuaskan. (f)			
		18	Biasanya rekan kerja akan memberikan berbagai alasan untuk menolak apa yang saya perlukan. (uf)			
		42	Rekan kerja selalu berfikir panjang ketika saya mengajukan permohonan berkaitan dengan masalah pekerjaan saya. (uf)			
	Bebas mengekspresikan diri untuk menghasilkan	7	Setiap berdiskusi dengan pimpinan, saya selalu diberikan kesempatan untuk member usul dari ide ide saya. (f)			

	umpan balik yang sewajarnya	31	Diberi kesempatan oleh pimpinan saya untuk menyampaikan pendapat saya mengenai berbagai hal. (f)			
		19	Sangat berhati-hati mengeluarkan saran atau pendapat pada pimpinan saya. (uf)			
		43	Saya tidak berani memberikan pendapat dalam diskusi, karena dalam perusahaan banyak aturan-aturannya. (uf)			
4. Sikap positif (positiveness)	Menghargai posisi orang lain saat berkomunikasi (dalam kajian ini orang lain ditunjukkan dari rekan kerja)	8	Berusaha berkata lembut kepada rekan kerja saya. (f)			
		32	Dalam berinteraksi dengan rekan kerja, saya berusaha untuk tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya. (f)			
		20	Sampai saat ini saya masih suka mengabaikan nasehat pimpinan saya. (uf)			
		44	Jika saya merasa kesal dengan kerjaan, maka saya akan meninggalkan kerjaan tersebut (uf)			
	Berkikiran positif terhadap orang lain/tidak menaruh curiga secara berlebihan (dalam kajian ini orang lain ditunjukkan dari rekan kerja)	1	Menurut saya semua aturan yang dibuat perusahaan adalah untuk kebaikan masa depan saya. (f)			
		9	Saya merasa bahwa nasehat rekan kerja selama ini adalah untuk kebaikan saya. (f)			
		33	Bagi saya, nasehat pimpinan merupakan arahan untuk kebaikan masa depan. (f)			
		21	Saya sering berfikir bahwa pimpinan membatasi pekerjaan saya. (uf)			
		45	Menurut saya aturan yang dibuat pimpinan hanyalah untuk membatasi ruang gerak saya saja. (uf)			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
- C
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kesetaraan (Equality)	Menempatkan diri setara dengan partner komunikasi	50	Saya merasa rekan kerja selalu mengabaikan saya. (uf)			
		10	Pimpinan dan saya dalam berkomunikasi selayaknya seorang sahabat. (f)			
		34	Dalam berdiskusi, pimpinan tidak memandang saya sebagai seorang karyawan yang belum mengetahui apapun. (t)			
		22	Pimpinan selalu memposisikan saya sebagai karyawan yang tidak tahu apa-apa.(uf)			
		46	Pendapat saya jarang didengar rekan kerja karena saya masih dianggap karyawan baru. (uf).			
	Menyadari akan adanya kepentingan yang berbeda	11	Perbedaan pendapat antara saya dan rekan kerja, saya pahami sebagai hal yang biasa. (f)			
		35	Pimpinan tidak pernah memaksakan saya untuk bekerja lebih baik meskipun mereka sangat menginginkannya. (f)			
		23	Saya akan mengabaikan pendapat-pendapat pimpinan yang bertentangan dengan prinsip saya. (uf)			
		47	Pimpinan selalu melarang saya untuk mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja, meskipun saya kesulitan untuk mengerjakannya sendiri. (uf)			
	Mengakui pentingnya kehadiran orang lain (dalam kajian ini orang lain ditujukan dari rekan kerja perusahaan)	12	Saya tidak tau bagaimana jika tanpa kehadiran rekan kerja. (f)			
		36	Jika rekan kerja tidak memberikan saya sarannya, maka saya akan sangat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan saya(f)			
		24	Saya tidak membutuhkan saran pimpinan saya dalam mengambil keputusan pribadi saya. (uf)			
		48	Kehadiran pimpinan saya			

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			rasakan sangat menghambat kebebasan saya. (uf)			
Saling memerlukan	13		Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi terlebih dahulu sebelum saya melaksanakan pekerjaan saya (f)			
	37		Berusaha untuk menghibur rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, begitu juga sebaliknya. (f)			
	25		Menghindari pendapat rekan kerja, karena saya merasa cukup mandiri. (uf)			
	49		Tidak memerlukan bantuan rekan kerja walaupun saya kesulitan dalam bekerja. (uf)			

Catatan

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

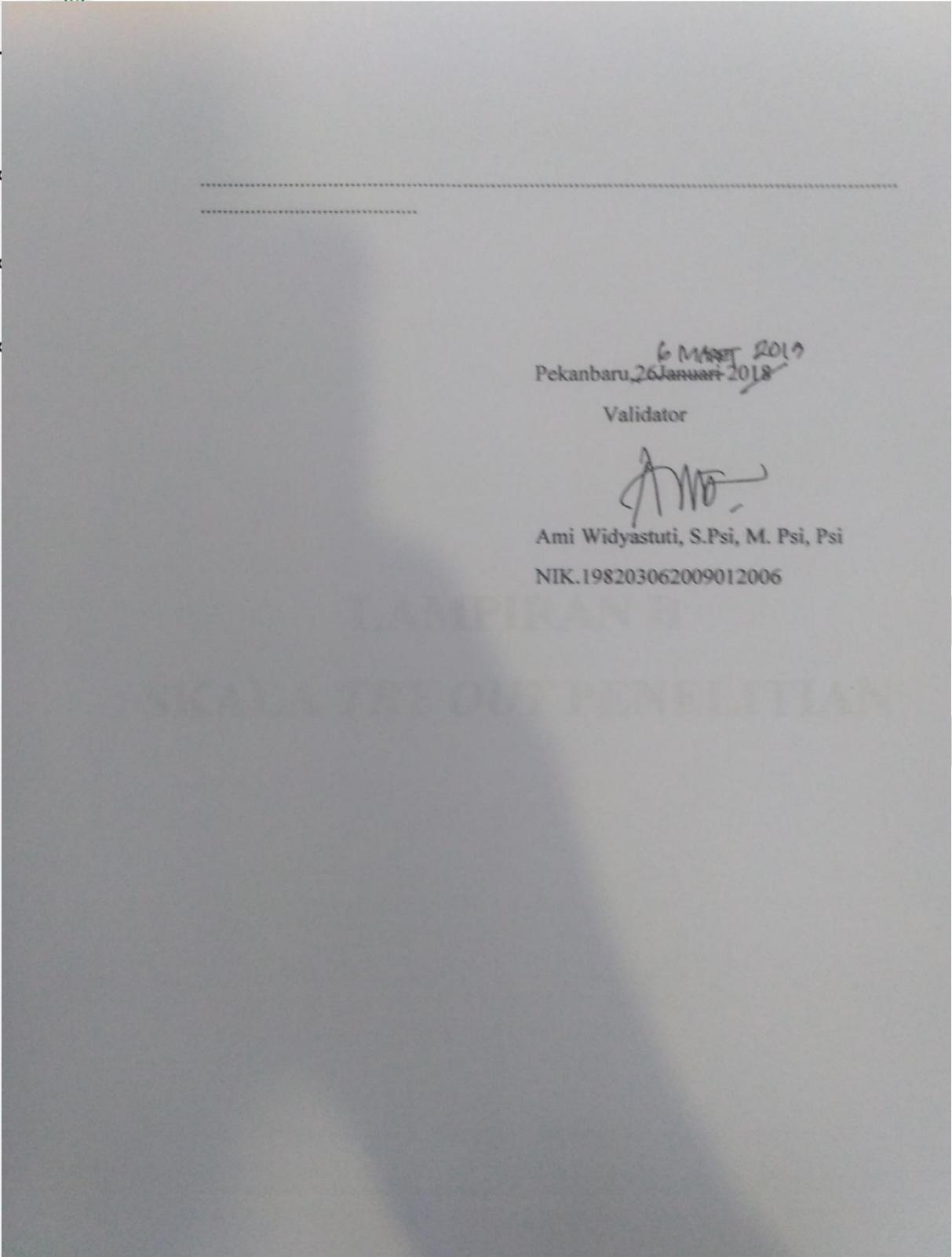
2. Bahasa :

.....

3. Jumlah Item :

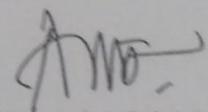
.....

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6 Maret 2019
Pekanbaru, 26 Januari 2018

Validator



Ami Widyastuti, S.Psi, M. Psi, Psi
NIK.198203062009012006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN B
SKALA *TRY OUT* PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Skala Kinerja Karyawan

Identitas Subjek

Nama / Inisial :
 Jabatan :
 Jenis Kelamin :

Petunjuk

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahami setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah:

SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda

S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda

TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

STS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Selamat Mengerjakan...

	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya				
2	Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan				
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
4	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika adanya pengawasan.				
5	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya sulit berkomunikasi dengan pegawai baru.				
7	Saya tidak nyaman jika saat bekerja saya diawasi				
8	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
9	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dari dulu hingga sekarang cenderung tetap				
10	Hasil pekerjaan saya belum maksimal				
11	Kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan				
12	Saya belum mampu mencapai target yang diberlakukan di perusahaan				
13	Waktu yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang				
14	Hasil kerja saya akan lebih baik tanpa adanya pengawasan				
15	Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja				
16	Saya selalu menyempatkan untuk bertegur sapa dengan rekan kerja maupun dengan atasan				
17	Bimbingan dari atasan sangat berguna bagi saya				
18	Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki sesuai dengan waktu yang diberikan.				
19	Saya dapat melaksanakan tugas lebih dari satu jenis pekerjaan bersamaan				
20	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti				
21	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan di perusahaan				
22	Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat saya selesaikan dengan baik				
23	Ketika mempunyai waktu luang, saya akan membantu rekan saya.				
24	Saya sangat antusias jika atasan mengontrol pekerjaan saya				

1.	Saya selalu memberikan ide-ide ketika sedang bekerja sama dengan rekan kerja				
2.	Saya sulit berkomunikasi dengan atasan jika memerlukan pengarahan karena merasa canggung				
3.	Saya lebih memilih diarahkan rekan kerja dibandingkan atasan				
4.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
5.	Saya kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan				
6.	Kesalahan kerja merupakan hal biasa				

*Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih*

UIN SUSKA RIAU

Skala Komunikasi Interpersonal

	Pernyataan	59	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya semua aturan yang dibuat perusahaan adalah untuk kebaikan masa depan saya.					
2	Semua hal yang terjadi pada pekerjaan, akan saya sampaikan kepada rekan kerja saya.					
3	Dengan segera akan memberitahukan kepada rekan kerja bila mendapatkan pekerjaan yang sulit					
4	Merasa ikut sedih jika rekan kerja saya bercerita tentang masa-masa yang sulit dalam pekerjaan.					
5	Saya dapat memahami mengapa rekan kerja melarang saya untuk bekerja lebih dari kemampuan saya.					
6	Ketika saya memerlukan sesuatu, biasanya pimpinan akan segera mengusahakannya.					
7	Setiap berdiskusi dengan pimpinan, saya selalu diberikan kesempatan untuk member usul dari ide ide saya					
8	Berusaha berkata lembut kepada rekan kerja saya.					
9	Saya merasa bahwa nasehat rekan kerja selama ini adalah untuk kebaikan saya					
10	Pimpinan dan saya dalam berkomunikasi selayaknya seorang sahabat					
11	Perbedaan pendapat antara saya dan rekan kerja, saya pahami sebagai hal yang biasa.					
12	Saya tidak tau bagaimana jika tanpa kehadiran rekan kerja.					
13	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi terlebih dahulu sebelum saya melaksanakan pekerjaan saya					
14	Jika rekan kerja menanyakan tentang masalah saya, saya akan menjawab yang baik-baik saja					
15	Apabila memiliki masalah dalam pekerjaan, saya akan menyembunyikannya dari rekan kerja.					
16	Mengalihkan pembicaraan apabila rekan kerja bercerita tentang kesulitan dalam perusahaan.					
17	Saya tidak pernah menanyakan mengapa rekan kerja saya pucat pada saat sedang bekerja					
18	Biasanya rekan kerja akan memberikan berbagai alasan untuk menolak apa yang saya perlukan					
19	Sangat berhati-hati mengeluarkan saran atau pendapat pada pimpinan saya					
20	Sampai saat ini saya masih suka mengabaikan nasehat pimpinan saya.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki oleh N. Suska Riau

- a. Penguatipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Penguatipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11	Saya sering berfikir bahwa pimpinan membatasi pekerjaan saya				
12	Pimpinan selalu memposisikan saya sebagai karyawan yang tidak tahu apa-apa				
13	Saya akan mengabaikan pendapat-pendapat pimpinan yang bertentangan dengan prinsip saya.				
14	Saya tidak membutuhkan saran pimpinan saya dalam mengambil keputusan pribadi saya.				
15	Menghindari pendapat rekan kerja, karena saya merasa cukup mandiri				
16	Berani menceritakan semua masalah saya kepada rekan kerja, meskipun itu akan menyusahkannya				
17	Rekan kerja adalah orang yang pertama kali tau apabila saya mengalami masalah				
18	Ikut bergembira apabila rekan kerja mendapatkan apa yang mereka inginkan.				
19	Apabila rekan kerja saya murung, saya akan menanyakan apa yang telah terjadi padanya				
20	Bila saya bertanya pada rekan kerja biasanya rekan kerja akan memberikan penjelasan yang sangat memuaskan				
21	Diberi kesempatan oleh pimpinan saya untuk menyampaikan pendapat saya mengenai berbagai hal.				
22	Dalam berinteraksi dengan rekan kerja, saya berusaha untuk tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya				
23	Bagi saya, nasehat pimpinan merupakan arahan untuk kebaikan masa depan.				
24	Dalam berdiskusi, pimpinan tidak memandang saya sebagai seorang karyawan yang belum mengetahui apapun				
25	Pimpinan tidak pernah memaksakan saya untuk bekerja lebih baik meskipun mereka sangat menginginkannya.				
26	Jika rekan kerja tidak memberikan saya sarannya, maka saya akan sangat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
27	Berusaha untuk menghibur rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, begitu juga sebaliknya				
28	Terkadang saya meminta upah melebihi ketentuan yang sebenarnya				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang menyalin atau seluruhnya atau sebagian isi tanpa mengizinkan atau seluruhnya atau sebagian isi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	Jika pekerjaan yang saya kerjakan gagal maka saya tidak akan menunjukkannya pada rekan kerja.				
10	Mengabaikan rekan kerja jika mereka menceritakan kisah sedih mereka.				
11	Jika rekan kerja melarang saya untuk melakukan sesuatu yang saya sukai maka saya akan mengabaikannya				
12	Rekan kerja selalu berfikir panjang ketika saya mengajukan permohonan berkaitan dengan masalah pekerjaan saya				
13	Saya tidak berani memberikan pendapat dalam diskusi, karena dalam perusahaan banyak aturan-aturannya.				
14	Sampai saat ini saya masih suka mengabaikan nasehat pimpinan saya.				
15	Menurut saya aturan yang dibuat pimpinan hanyalah untuk membatasi ruang gerak saya saja				
16	Pendapat saya jarang didengar rekan kerja karena saya masih dianggap karyawan baru.				
17	Pimpinan selalu melarang saya untuk mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja, meskipun saya kesulitan untuk mengerjakannya sendiri				
18	Kehadiran pimpinan saya rasakan sangat menghambat kebebasan saya				
19	Tidak memerlukan bantuan rekan kerja walaupun saya kesulitan dalam bekerja				
20	Saya merasa rekan kerja selalu mengabaikan saya				

Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya melaksanakan tugas yang diberikan dengan senang hati				
2	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di Perusahaan ini				
3	Bekerja di Perusahaan ini membuat prestasi saya terhambat				
4	Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan				

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

6	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memberikan kenyamanan				
7	Fasilitas yang tersedia di Perusahaan ini sangat menunjang kebutuhan kerja karyawan				
8	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja disini				
9	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan				
10	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
11	Usaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya				
12	Saya kurang peduli dengan hasil kerja yang sudah dicapai				
13	Bagi saya bekerja secara maksimal hanya sia-sia, kerana tidak ada keuntungan untuk saya				
14	Saya terpacu untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal				
15	Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan				
16	Lokasi kantor yang jauh dari tempat tinggal membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja				
17	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja				
18	Saya mengevaluasi diri agar ada perubahan yang lebih baik dalam bekerja				
19	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki				
20	Teknik bekerja yang saya gunakan sama dengan teknik-teknik sebelumnya				
21	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seorang yang jarang bekerja keras				
22	Saya meningkatkan kinerja agar menjadi semakin baik				
23	Saya berusaha mengembangkan ide-ide kreatif dalam bekerja				
24	Saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Kinerja saya dari dulu hingga sekarang relative sama				
5	Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik merupakan sebuah kewajiban				
6	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan menjadi tanggungjawab saya				
7	Ketika merasa bosan, saya berhenti mengerjakan tugas pekerjaan				
8	Ketika perusahaan mengalami masalah, saya tidak peduli karena bukan urusan saya				
9	Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi				
10	Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan				
11	Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi				
12	Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus ataupun menaikkan jabatan				

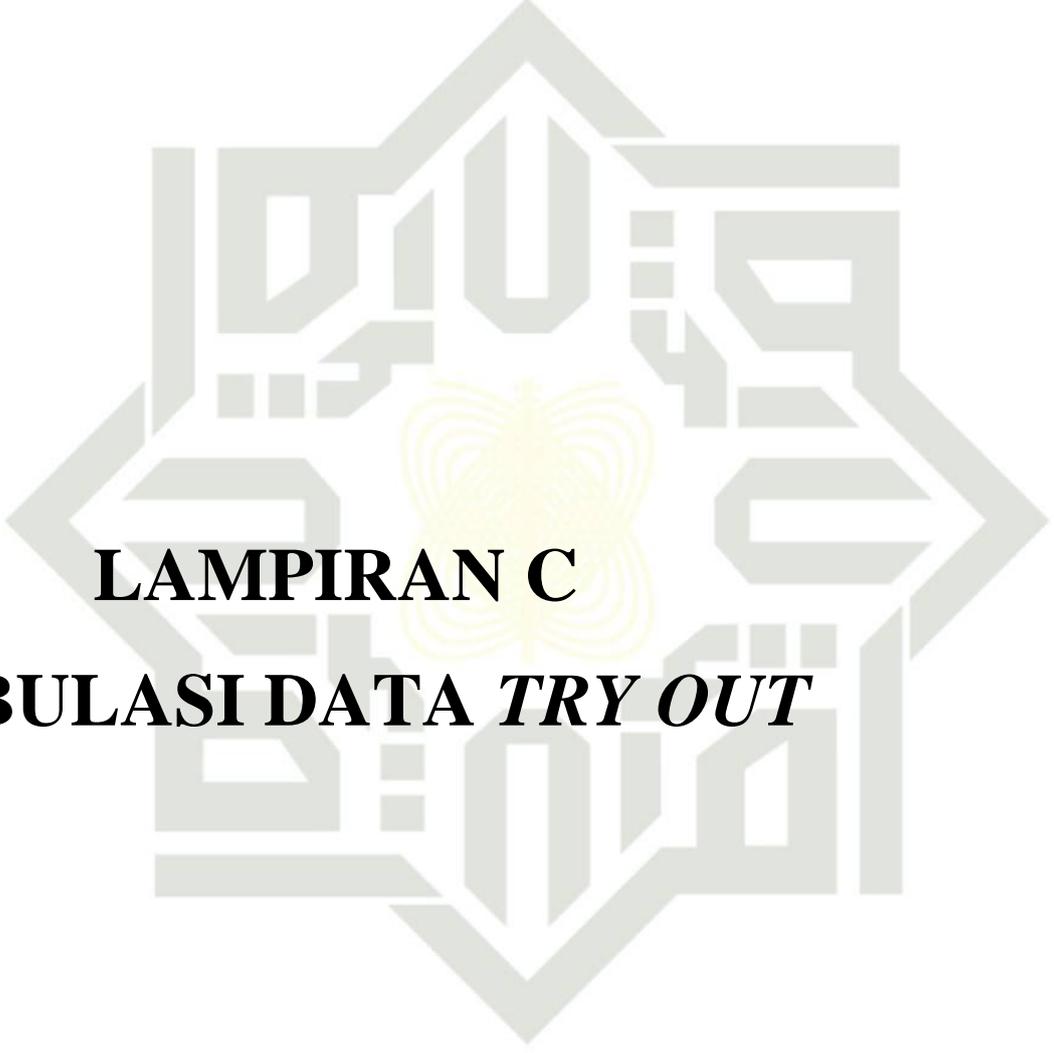
*Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih*

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN C

TABULASI DATA *TRY OUT*

UIN SUSKA RIAU

C

Tabulasi Data Try Out Penelitian Skala Kinerja Karyawan

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Try Out Penelitian Skala Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3		
2	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	
3	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
4	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
6	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
7	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
8	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
9	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
10	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
11	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
12	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
13	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
14	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
15	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
16	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
17	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
18	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
19	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
20	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
21	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
22	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
23	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
24	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
25	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
26	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
27	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
28	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
29	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
30	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
31	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
32	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
33	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
34	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
35	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
36	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
37	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
38	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
39	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
40	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3

- H
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Try Out Penelitian Skala Komunikasi Interpersonal

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
2	3	3	2	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3
3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4
4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	4	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3
5	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4
6	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2
7	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3
8	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4
9	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3
10	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3
11	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4
12	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3
13	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4
15	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4
16	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3
17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4
18	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4
19	2	2	2	1	3	1	3	3	2	4	2	2	3	3	3	1	4	1	3	2	2	4	2	2	3	3
20	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3
21	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3
22	1	2	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
23	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	4
24	3	3	2	2	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	4
25	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	1	3	1	1	1	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3
34	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	3	3	3
35	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
37	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4
38	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2
39	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
40	3	3	2	1	2	2	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2

- H
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN D

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

UIN SUSKA RIAU

Skala kinerja karyawan

72

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.1800	200.513	.625	.957
VAR00002	88.1100	196.584	.639	.957
VAR00003	88.0900	198.568	.639	.957
VAR00004	88.1700	196.223	.752	.956
VAR00005	88.1400	196.485	.732	.957
VAR00006	88.2500	196.694	.646	.957
VAR00007	88.1700	197.334	.725	.957
VAR00008	88.1100	198.463	.656	.957
VAR00009	88.1000	201.303	.556	.958
VAR00010	88.2100	196.289	.662	.957
VAR00011	88.1400	197.455	.647	.957
VAR00012	88.1900	198.458	.682	.957

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dimauangi Undang-Undang

VAR00013	88.0400	198.099	.706	.957
VAR00014	88.1600	201.388	.592	.958
VAR00015	88.2700	197.391	.649	.957
VAR00016	88.1000	201.929	.565	.958
VAR00017	88.0500	196.371	.713	.957
VAR00018	88.0600	203.471	.528	.958
VAR00019	88.3800	197.147	.688	.957
VAR00020	88.0700	199.197	.666	.957
VAR00021	88.0100	203.707	.516	.958
VAR00022	88.0000	195.556	.742	.957
VAR00023	88.0900	201.234	.243	.959
VAR00024	88.2200	199.446	.625	.957
VAR00025	87.9800	201.030	.609	.958
VAR00026	88.2800	197.820	.687	.957
VAR00027	87.9900	198.071	.668	.957
VAR00028	88.2100	198.208	.667	.957
VAR00029	87.9700	197.747	.736	.957
VAR00030	88.1900	198.458	.682	.957

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	127.1200	303.460	.363	.918
VAR00002	127.2800	304.870	.351	.918
VAR00003	127.6300	301.205	.514	.917
VAR00004	127.8300	303.334	.444	.918
VAR00005	126.9000	296.273	.494	.917
VAR00006	126.8700	292.680	.546	.916
VAR00007	127.2400	301.154	.403	.918
VAR00008	127.2500	301.280	.424	.918
VAR00009	127.2100	302.349	.368	.918
VAR00010	126.5900	300.143	.394	.918
VAR00011	127.2300	305.714	.261	.919
VAR00012	127.2700	307.149	.190	.920
VAR00013	126.9700	302.918	.277	.919
VAR00014	127.5300	303.807	.339	.918
VAR00015	127.4900	301.687	.403	.918
VAR00016	127.7000	304.879	.283	.919
VAR00017	126.9000	296.273	.494	.917
VAR00018	126.8700	292.680	.546	.916
VAR00019	127.2400	301.154	.403	.918
VAR00020	127.2500	301.280	.424	.918
VAR00021	127.2100	302.349	.368	.918
VAR00022	126.5900	300.143	.394	.918
VAR00023	127.2900	304.531	.305	.919
VAR00024	126.7600	303.841	.305	.919
VAR00025	126.6200	296.824	.465	.917
VAR00026	126.6500	301.624	.398	.918
VAR00027	126.7600	298.932	.446	.918
VAR00028	126.7800	298.598	.469	.917
VAR00029	126.7900	295.885	.532	.917
VAR00030	126.7700	296.805	.537	.917

Hak Cipta Dimungkinkan Undang-Undang

VAR00031	126.7900	295.562	.588	.916
VAR00032	126.8800	296.794	.606	.916
VAR00033	126.8800	297.379	.548	.917
VAR00034	126.6700	314.223	-.092	.922
VAR00035	126.6800	303.149	.273	.919
VAR00036	126.9400	302.562	.343	.918
VAR00037	126.8700	301.468	.364	.918
VAR00038	126.8800	303.622	.297	.919
VAR00039	126.6300	305.670	.224	.920
VAR00040	126.9500	300.149	.433	.918
VAR00041	126.7600	303.841	.305	.919
VAR00042	126.6200	296.824	.465	.917
VAR00043	126.6500	301.624	.398	.918
VAR00044	126.7600	298.932	.446	.918
VAR00045	126.7800	298.598	.469	.917
VAR00046	126.7900	295.885	.532	.917
VAR00047	126.7700	296.805	.537	.917
VAR00048	126.7900	295.562	.588	.916
VAR00049	126.8800	296.794	.606	.916
VAR00050	126.8800	297.379	.548	.917

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Isla

Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Itan

Reliability Statistics

arif Kasim Riau

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.9600	127.574	.289	.893
VAR00002	87.8800	125.561	.428	.891
VAR00003	88.1000	130.434	.113	.896
VAR00004	88.2000	121.717	.648	.887
VAR00005	88.5100	122.838	.493	.890
VAR00006	88.3000	125.788	.354	.892
VAR00007	87.5900	126.729	.451	.891
VAR00008	88.0300	120.231	.641	.887
VAR00009	88.3800	123.672	.527	.889
VAR00010	88.3200	123.977	.485	.890
VAR00011	88.1300	128.902	.158	.896
VAR00012	88.8900	119.634	.680	.886
VAR00013	88.5400	123.200	.494	.890
VAR00014	88.3900	122.564	.492	.890
VAR00015	88.2500	125.361	.345	.893
VAR00016	88.5800	125.337	.457	.890
VAR00017	88.9500	126.593	.320	.893
VAR00018	88.8000	125.152	.423	.891
VAR00019	87.9200	128.418	.305	.893
VAR00020	88.3800	123.672	.527	.889
VAR00021	88.3200	123.977	.485	.890
VAR00022	88.8100	125.145	.354	.892
VAR00023	88.1600	125.388	.367	.892
VAR00024	87.7200	129.860	.181	.894
VAR00025	88.9100	122.992	.497	.890
VAR00026	88.5600	124.673	.304	.894
VAR00027	88.4900	123.283	.595	.888

Hak Cipta Dimindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VAR00028	88.0400	122.241	.579	.888
VAR00029	88.4700	121.545	.507	.889
VAR00030	88.6500	122.270	.650	.887
VAR00031	88.8100	125.145	.354	.892
VAR00032	88.1600	125.388	.367	.892

Hak Cipta Dimmaungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN E

SKALA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala Kinerja Karyawan

Identitas Subjek

Nama / Inisial :
 Jabatan :
 Jenis Kelamin :

Petunjuk

Berikut ini akan disajikan sejumlah pernyataan kepada anda. Baca dan Pahamiilah setiap pernyataan tersebut. Kemudian nyatakanlah apakah pernyataan itu sesuai dengan keadaan diri anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Adapun keterangan jawaban tersebut adalah:

- SS : Apabila pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan kondisi anda
 S : Apabila pernyataan tersebut **Sesuai** dengan kondisi anda
 TS : Apabila pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan kondisi anda
 STS: Apabila pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan kondisi anda

Setiap orang mempunyai jawaban yang **Berbeda**, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri anda, sebab tidak ada jawaban yang dianggap salah.

Selamat Mengerjakan...

UIN SUSKA RIAU

- © Hak cipta dimiliki oleh UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pernyataan	S	S	T	S
	S		S	S
1. Saya mampu mempertahankan hasil pekerjaan saya				
2. Jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan				
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan				
4. Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika adanya pengawasan.				
5. Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
6. Saya sulit berkomunikasi dengan pegawai baru.				
7. Saya tidak nyaman jika saat bekerja saya diawasi				
8. Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
9. Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dari dulu hingga sekarang cenderung tetap				
10. Hasil pekerjaan saya belum maksimal				
11. Kelalaian saya dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan				
12. Saya belum mampu mencapai target yang diberlakukan di perusahaan				
13. Waktu yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang				
14. Hasil kerja saya akan lebih baik tanpa adanya pengawasan				
15. Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja				
16. Saya selalu menyempatkan untuk bertegur sapa dengan rekan kerja maupun dengan atasan				
17. Bimbingan dari atasan sangat berguna bagi saya				
18. Apabila ada kesalahan dalam pekerjaan akan saya perbaiki sesuai dengan waktu yang diberikan.				
19. Saya dapat melaksanakan tugas lebih dari satu jenis pekerjaan bersamaan				
20. Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti				
21. Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kualitas yang diberlakukan di perusahaan				
22. Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dapat saya selesaikan dengan baik				
23. Saya sangat antusias jika atasan mengontrol pekerjaan saya				
24. Saya selalu memberikan ide-ide ketika sedang bekerja sama dengan rekan kerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	Saya sulit berkomunikasi dengan atasan jika memerlukan pengarahan karena merasa canggung				
6	Saya lebih memilih diarahkan rekan kerja dibandingkan atasan				
7	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
8	Saya kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya kerjakan				
9	Kesalahan kerja merupakan hal biasa				

*Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih*

Skala Komunikasi Interpersonal

Pernyataan		S	S	T	S
		S		S	S
1	Menurut saya semua aturan yang dibuat perusahaan adalah untuk kebaikan masa depan saya.				
2	Semua hal yang terjadi pada pekerjaan, akan saya sampaikan kepada rekan kerja saya.				
3	Dengan segera akan memberitahukan kepada rekan kerja bila mendapatkan pekerjaan yang sulit				
4	Merasa ikut sedih jika rekan kerja saya bercerita tentang masa-masa yang sulit dalam pekerjaan.				
5	Saya dapat memahami mengapa rekan kerja melarang saya untuk bekerja lebih dari kemampuan saya.				
6	Ketika saya memerlukan sesuatu, biasanya pimpinan akan segera mengusahakannya.				
7	Setiap berdiskusi dengan pimpinan, saya selalu diberikan kesempatan untuk member usul dari ide ide saya				
8	Berusaha berkata lembut kepada rekan kerja saya.				
9	Saya merasa bahwa nasehat rekan kerja selama ini adalah untuk kebaikan saya				
10	Pimpinan dan saya dalam berkomunikasi selayaknya seorang sahabat				
11	Jika rekan kerja menanyakan tentang masalah saya, saya akan menjawab yang baik-baik saja				
12	Apabila memiliki masalah dalam pekerjaan, saya akan menyembunyikannya dari rekan kerja.				

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13	Saya tidak pernah menanyakan mengapa rekan kerja saya pucat pada saat sedang bekerja				
14	Biasanya rekan kerja akan memberikan berbagai alasan untuk menolak apa yang saya perlukan				
15	Sangat berhati-hati mengeluarkan saran atau pendapat pada pimpinan saya				
16	Sampai saat ini saya masih suka mengabaikan nasehat pimpinan saya.				
17	Saya sering berfikir bahwa pimpinan membatasi pekerjaan saya				
18	Pimpinan selalu memosisikan saya sebagai karyawan yang tidak tahu apa-apa				
19	Saya akan mengabaikan pendapat-pendapat pimpinan yang bertentangan dengan prinsip saya.				
20	Saya tidak membutuhkan saran pimpinan saya dalam mengambil keputusan pribadi saya.				
21	Menghindari pendapat rekan kerja, karena saya merasa cukup mandiri				
22	Berani menceritakan semua masalah saya kepada rekan kerja, meskipun itu akan menyusahkannya				
23	Rekan kerja adalah orang yang pertama kali tau apabila saya mengalami masalah				
24	Ikut bergembira apabila rekan kerja mendapatkan apa yang mereka inginkan.				
25	Apabila rekan kerja saya murung, saya akan menanyakan apa yang telah terjadi padanya				
26	Bila saya bertanya pada rekan kerja biasanya rekan kerja akan memberikan penjelasan yang sangat memuaskan				
27	Diberi kesempatan oleh pimpinan saya untuk menyampaikan pendapat saya mengenai berbagai hal.				
28	Dalam berinteraksi dengan rekan kerja, saya berusaha untuk tidak menyinggung perasaan rekan kerja saya				
29	Bagi saya, nasehat pimpinan merupakan arahan untuk kebaikkan masa depan.				
30	Jika rekan kerja tidak memberikan saya sarannya, maka saya akan sangat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
31	Berusaha untuk menghibur rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, begitu juga sebaliknya				
32	Mengabaikan rekan kerja jika mereka menceritakan kisah sedih mereka.				
33	Jika rekan kerja melarang saya untuk melakukan sesuatu yang saya sukai maka saya akan mengabaikannya				



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.	Rekan kerja selalu berfikir panjang ketika saya mengajukan permohonan berkaitan dengan masalah pekerjaan saya				
2.	Saya tidak berani memberikan pendapat dalam diskusi, karena dalam perusahaan banyak aturan-aturannya.				
3.	Sampai saat ini saya masih suka mengabaikan nasehat pimpinan saya.				
4.	Menurut saya aturan yang dibuat pimpinan hanyalah untuk membatasi ruang gerak saya saja				
5.	Pendapat saya jarang didengar rekan kerja karena saya masih dianggap karyawan baru.				
6.	Pimpinan selalu melarang saya untuk mengerjakan pekerjaan bersama rekan kerja, meskipun saya kesulitan untuk mengerjakannya sendiri				
7.	Kehadiran pimpinan saya rasakan sangat menghambat kebebasan saya				
8.	Tidak memerlukan bantuan rekan kerja walaupun saya kesulitan dalam bekerja				
9.	Saya merasa rekan kerja selalu mengabaikan saya				

*Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan
Terima Kasih*

Skala Motivasi Kerja

No	Pernyataan	S	S	T	S
1	Saya merasa senang telah menjadi karyawan di Perusahaan ini				
2	Saya merasa terpaksa melaksanakan tugas yang diberikan				
3	Lingkungan tempat saya bekerja sangat memberikan kenyamanan				
4	Fasilitas yang tersedia di Perusahaan ini sangat menunjang kebutuhan kerja karyawan				

State Islamic University of Sultan Alarif Kasim Riau

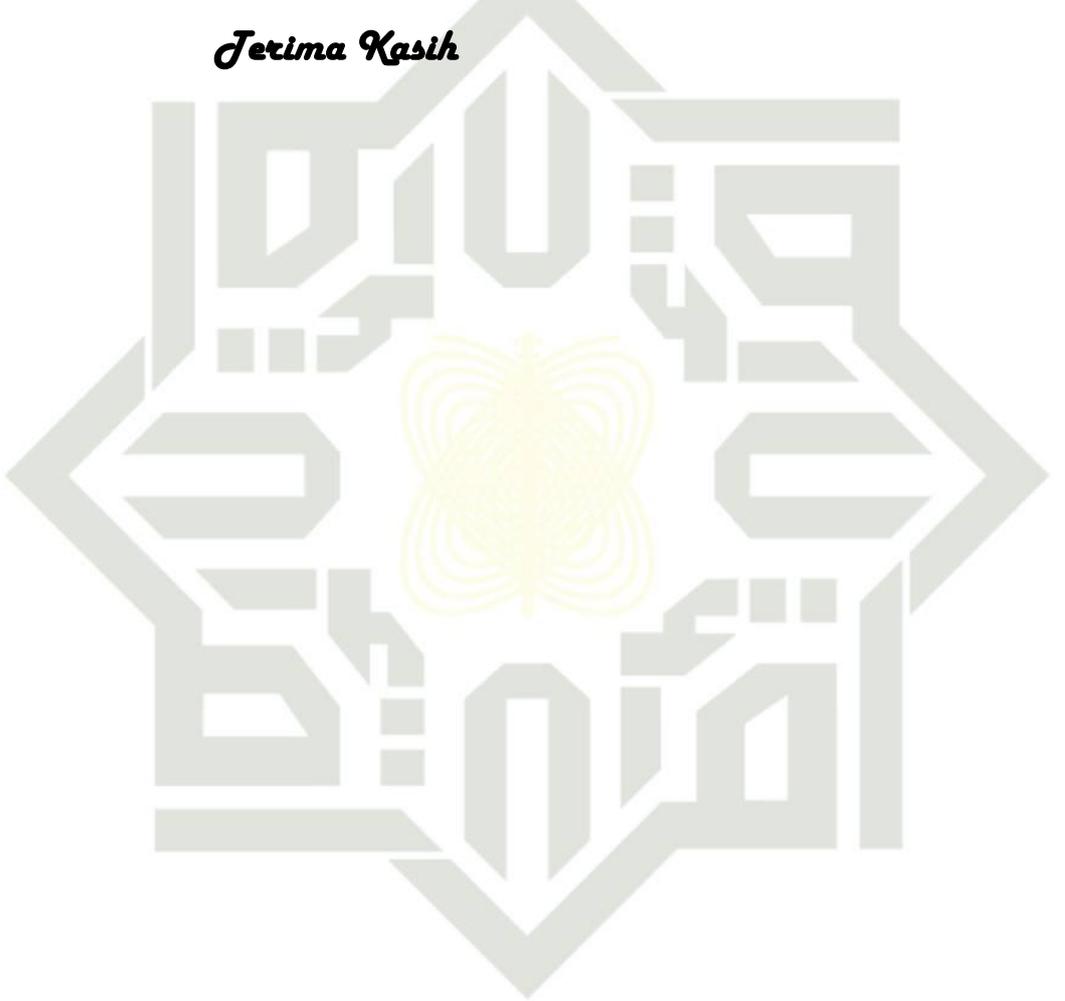
2. Diararang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.	1	Saya merasa kurang puas dengan kondisi kerja disini			
	2	Perusahaan belum sepenuhnya menyediakan fasilitas lengkap yang dapat menunjang pekerjaan karyawan			
	3	Saya berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin			
	4	Usaha keras dalam memperoleh hasil yang maksimal akan memberikan keuntungan tersendiri bagi saya			
	5	Bagi saya bekerja secara maksimal hanya sia-sia, karena tidak ada keuntungan untuk saya			
	6	Saya terpacu untuk mengerjakan pekerjaan dengan optimal			
	7	Saya termasuk orang yang berambisi dalam mengerjakan pekerjaan			
	8	Lokasi kantor yang jauh dari tempat tinggal membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja			
	9	Kegagalan yang pernah terjadi membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja			
	10	Saya mengevaluasi diri agar ada perubahan yang lebih baik dalam bekerja			
	11	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki			
	12	Teknik bekerja yang saya gunakan sama dengan teknik-teknik sebelumnya			
	13	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya termasuk seorang yang jarang bekerja keras			
	14	Saya meningkatkan kinerja agar menjadi semakin baik			
	15	Saya berusaha mengembangkan ide-ide kreatif dalam bekerja			
	16	Saya mengalami kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan			
	17	Bagi saya mengerjakan tugas dengan baik merupakan sebuah kewajiban			
	18	Memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan menjadi tanggungjawab saya			
	19	Ketika merasa bosan, saya berhenti mengerjakan tugas pekerjaan			
	20	Ketika perusahaan mengalami masalah, saya tidak peduli karena bukan urusan saya			
	21	Saya bekerja seoptimal mungkin walaupun atasan tidak mengawasi			
	22	Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, saya tidak pernah mengharapkan perusahaan memberikan bonus ataupun kenaikan jabatan			

Saya baru melakukan suatu pekerjaan jika atasan mengawasi				
Meskipun saya menyelesaikan tugas dengan baik, perusahaan belum tentu memberikan bonus ataupun menaikkan jabatan				

Atas Kerjasamanya Saya Ucapkan

Terima Kasih



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN F

TABULASI DATA PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Mental Penelitian Skala Kinerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Jumlah	
1	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	75	
2	3	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	2	4	3	4	91	
3	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	3	3	3	84	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
7	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
8	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	80	
9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	75	
10	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
11	3	3	3	3	2	2	2	4	1	4	3	3	2	2	2	2	4	1	2	4	3	3	4	2	2	2	4	4	1	2	77
12	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	85	
13	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	89
14	3	3	3	3	2	2	2	4	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	77
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	100
18	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	75
19	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
20	3	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	88
21	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103

Tabulasi Data Mentah Penelitian Skala Motivasi Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah
1	4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	75
2	7	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	93
3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	77
4	2	2	2	1	2	4	4	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	78
5	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	76
6	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	91
7	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	93
8	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	86
9	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	70
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	88
11	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	80
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57
13	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	73
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88

- H
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C

Tabulasi Data Mentah Penelitian Skala Komunikasi Interpersonal

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	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	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	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	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200

ultan Syarif Kasim Riau

- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN G

HASIL UJI NORMALITAS

UIN SUSKA RIAU

Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja	100	41.00	66.00	107.00	87.9200	1.07625	10.76252
Komunikasi.Interpersonal	100	50.00	94.00	144.00	120.5600	1.24854	12.48540
Motivasi.Kerja	100	44.00	54.00	98.00	79.8400	.94556	9.45561
Valid N (listwise)	100						

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	KOMUNIKASI	MOTIVASI
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	87.9200	120.5600	79.8400
	Std. Deviation	1.07625E1	12.48540	9.45561
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.127	.090
	Positive	.085	.063	.044
	Negative	-.093	-.127	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.930	1.270	.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.353	.079	.388

a. Test distribution is Normal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN H

HASIL UJI LINIERITAS

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KINERJA * KOMUNIKASI	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%
KINERJA * MOTIVASI	100	100.0%	0	.0%	100	100.0%

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMUNIKASI	Between (Combined) Groups	7042.110	39	180.567	2.448	.001
	Linearity	1734.304	1	1734.304	23.515	.000
	Deviation from Linearity	5307.806	38	139.679	1.894	.013
Within Groups		4425.250	60	73.754		
Total		11467.360	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * KOMUNIKASI	.389	.151	.784	.614

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between (Combined) Groups	5295.896	31	170.835	1.882	.015
	Linearity	1308.862	1	1308.862	14.422	.000
	Deviation from Linearity	3987.034	30	132.901	1.464	.098
Within Groups		6171.464	68	90.757		
Total		11467.360	99			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KINERJA * MOTIVASI	.338	.114	.680	.462

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN I

HASIL UJI HIPOTESIS

UIN SUSKA RIAU

Uji Hipotesis (Uji Regresi Berganda)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kinerja	100	41.00	66.00	107.00	87.9200	1.07625	10.76252
Komunikasi.Interpersonal	100	50.00	94.00	144.00	120.5600	1.24854	12.48540
Motivasi.Kerja	100	44.00	54.00	98.00	79.8400	.94556	9.45561
Valid N (listwise)	100						

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2362.162	2	1181.081	12.582	.000 ^a
	Residual	9105.198	97	93.868		
	Total	11467.360	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Komunikasi.Interpersonal

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.728	11.045		2.963	.004
	Komunikasi.Interpersonal	.273	.082	.317	3.350	.001
	Motivasi.Kerja	.279	.108	.245	2.586	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.190	9.68855

a. Predictors: (Constant), Motivasi.Kerja, Komunikasi.Interpersonal

		Correlations		
		KINERJA	KOMUNIKASI	MOTIVASI
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.389	.338
	Komunikasi	.389	1.000	.294
	Motivasi	.338	.294	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Komunikasi	.000	.	.002
	Motivasi	.000	.002	.
N	Kinerja	100	100	100
	Komunikasi	100	100	100
	Motivasi	100	100	100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





LAMPIRAN J

SURAT PELENGKAP

PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/ 047/2019 Pekanbaru, 15 Maret 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada
Yth. Direktur PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Ifo Ramada
NIM : 11361103356
Jurusan : Psikologi
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. MNC Skyvision Tbk. Cabang KPU Pekanbaru."

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.



Wassalam.

Dekan

Dr. Hairunas., M.Ag
NIP. 19720828 200604 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT KETERANGAN
NO. X/CAB-KPU/III/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azra Perdana

Jabatan : HRO - KPU Pekanbaru PT. MNC Sky Vision, Tbk

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ifo Ramada

NIM : 11361103356

Pekerjaan : Mahasiswa

Adalah benar telah melakukan try out penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul " Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru. Try out penelitian dilakukan pada tanggal 22 Maret 2019 sampai dengan 23 Maret 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 30 / 03 / 2019

Hormat saya

Azra Perdana

HRO KPU Pekanbaru - MNC Sky Vision

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/1158 /2019 Pekanbaru, 12 April 2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada
Yth. Direktur PT. MNC Sky Vision
Tbk. Cabang KPU Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Ifo Ramada
NIM : 11361103356
Jurusan : Psikologi
Semester : XII (dua belas)

ditugaskan untuk melakukan riset di tempat bapak/ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya, yaitu:

"Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru."

Untuk itu kami mohon bapak/ibu berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsinya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.
Dekan,



airunas., M.Ag

0828 200604 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT KETERANGAN
NO. XII/CAB-KPU/IV/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azra Perdana

Jabatan : HRO - KPU Pekanbaru PT. MNC Sky Vision, Tbk

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ~~Ife Ramada~~

NIM : 11361103356

Pekerjaan : Mahasiswa

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul "*Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. MNC Skyvision, Tbk Cabang KPU Pekanbaru*". Penelitian dilakukan pada tanggal 19 April 2019 sampai dengan 20 April 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 29 / 04 / 2019

Hormat saya

Azra Perdana

HRO KPU Pekanbaru - MNC Sky Vision

PT MNC Sky Vision Tbk
member of MNC GROUP

Kantor Pusat: MNC Tower, 7th floor | Jln. Kebon Sirih No. 17-19, Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Kantor Operasional: MNC Vision Tower | Jln. Raya Panjang Z/III, Green Garden, Jakarta Barat 11520, Indonesia
T. 021-502-0000

Daftar Riwayat Hidup



Ifo Ramada, Lahir di Kumpulan, 26 Februari 1994 anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Ayahanda Zulkan Edi Sukmana Dan Ibunda Murniati Z. Penulis yang sering disapa Ipo ini menamatkan Pendidikan tingkat dasar di SDN 10 PAUH Lubuk Sikaping pada tahun 2006. Selanjutnya menamatkan pendidikan jenjang menengah pertama di SMP Negeri 1 SIMPATI pada tahun 2009 dan untuk pendidikan menengah atas penulis menamatkan pendidikan di SMA N 1 BONJOL pada tahun 2012. Pada tahun 2013 kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dengan mengambil S1 di Fakultas Psikologi Di UIN SUSKA RIAU melalui jalur SMBMPTN. Dan menyelesaikan Pendidikan S1 pada tahun 2019.

Selain menimba ilmu di Perguruan Tinggi, penulis aktif dalam berbagai organisasi internal dan eksternal kampus diantaranya:

1. KADER HMI (Himpunan Mahasiswa Islam)
2. KETUA UKMF Pesatuan Seluruh Olah Raga Psikologi (PERSEPSI)
3. Pengurus UKMF Komunitas Seni Mahasiswa Psikologi (KSMP)
4. Bagian dari pendiri PALASIK (Pencinta Alam Psikologi)

Selain aktif diberbagai organisasi internal maupun eksternal, penulis juga aktif bekerja di event-event dan bekerja sebagai karyawan diantaranya:

1. Event Riau Expo 2016
2. Marketing Retail Di PTMRICE Riau 2018
3. Marketing Project Di PT.BIDJI Riau 2019

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.