

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN  
NARKOTIKA NASIONAL SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH**

**Yesi Lestari br Tarigan**

**188600243**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/3/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)16/3/23

## HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Utama Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

06 Januari 2023

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan



### DEWAN PENGUJI

1. Endang Haryati, S.Psi. M.Psi
2. Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi. M.Psi
3. Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi
4. Findy Suri, S.Psi. M.Psi

### TANDA TANGAN

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : YESI LESTARI BR TARIGAN

NO STAMBUK : 188600243

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

(Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Kepala Bagian  
BAGIAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
INDUSTRI DAN ORGANISASI  
(Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi)

Dekan  
UNIVERSITAS  
MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
(Ph. D)

Tanggal Sidang

06 Januari 2023

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Yesi Lestari Br Tarigan

NIM : 188600243

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur – unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan  
METRAN  
TEMPEL  
B5AKX308665440  
Yesi Lestari Br Tarigan  
188600243



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

---

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

Nama : Yesi Lestari br Tarigan  
NPM : 188600243  
Program studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Universitas Medan Area

Yang menyatakan



(Yesi Lestari br Tarigan)

## MOTTO

“Jangan pernah menyesali sehari dalam hidupmu, hari hari baik memberimu kebahagiaan dan hari hari buruk memberimu pengalaman”

“Kebiasaan belum tentu baik, tetapi kebaikan penting untuk dibiasakan”

“Segala yang kamu bayangkan adalah nyata, maka dari itu bayangkanlah hal yang positif”



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Informasi Personal

Nama : Yesi Lestari br Tarigan  
NPM : 188600243  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat / Tanggal Lahir : Mardinding, 31 Desember 1998  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat : JL.DR. Mansyur gg.Kenari No.06,  
Kel.Padang Bulan I, Kec.Medan Selayang  
Nomor Telepon : +6282370385700  
E-mail : [yesilestari3112@gmail.com](mailto:yesilestari3112@gmail.com)

### Pendidikan Formal

2005 s/d 2011 : SD Negeri 045958 Mardinding  
2011 s/d 2014 : SMP Negeri 1 Tiganderket  
2014 s/d 2017 : SMA Swasta Santa Maria Kabanjahe

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Penulisan ini dilakukan untuk melengkapi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini, banyak kendala yang dihadapi penulis. Namun berkat motivasi, bimbingan dan bantuan dari segala pihak, maka akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada KaBag yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Kepada dosen pembimbing saya bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi yang selalu bersedia membantu saya, banyak memberikan saran dan masukan serta motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama mengerjakan skripsi ini hingga saya bisa menyelesaikannya dengan baik
7. Kepada ibu Endang Haryati, S.Psi. M.Psi sebagai dosen ketua penguji saya
8. Kepada ibu Findy Suri, S.Psi. M.Psi sebagai dosen pembanding saya
9. Kepada ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi. M.Psi sebagai dosen sekretaris saya
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti
11. Kepada Orang tua saya tercinta Bapak Petrus Tarigan, Ibu Elviati br Surbakti yang telah mendidik penulis dan tak pernah lelah untuk selalu memberikan dukungan, doa dan kasih sayang.



12. Kepada Adik saya tercinta Debi Alvanta Tarigan dan Kelsia Penodia br Tarigan yang selalu memberi saya dukungan dan juga semangat
13. Kepada semua keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang begitu besar dan doa sehingga penulis lebih semangat dan giat hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman – teman satu kontrakan saya yaitu Devita Wirani, Sella Anggreyni, Marlin Insella, Cindi Novita yang tak pernah lelah untuk selalu memberikan bantuan, doa, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada teman tercinta Afifah Amalia, Ingetenta, Ilvina Adisty yang telah memberikan dukungan dan doa penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada Instansi Badan Narkotika Nasional yang sudah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian di BNN untuk menyelesaikan tugas akhir saya ini dengan baik.
17. Kepada Pegawai BNN yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner pada penelitian ini.
18. Kepada pegawai / staf Fakultas Psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini
19. Kepada teman – teman se Almamater stambuk 2018 yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selama ini belajar dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
20. Kepada diri sendiri yang sudah kuat dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan, kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaan penelitian dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

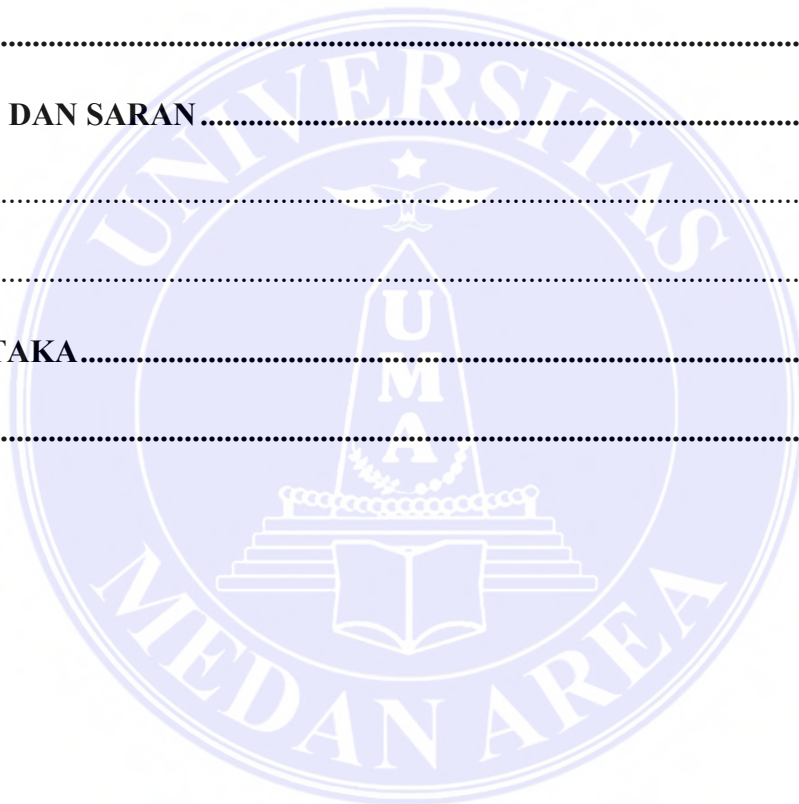
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	9
3. Batasan Masalah.....	10
4. Rumusan Masalah.....	11
5. Tujuan Penelitian.....	11
6. Manfaat Penelitian.....	11

<b>BAB II .....</b>	<b>13</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
1. Kepuasan Kerja .....	26
A. Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
B. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
C. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja.....	14
D. Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2. Komunikasi Interpersonal .....	20
A. Pengertian Komunikasi Interpersonal.....	17
B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	19
C. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal .....	21
D. Indikator Komunikasi Interpersonal .....	22
3. Pegawai.....	23
4. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja .....	26
5. Kerangka Konseptual .....	32
6. Hipotesis Penelitian .....	32
<b>BAB III.....</b>	<b>33</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
1. Tipe Penelitian.....	33
2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
3. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	34

4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	35
A. Populasi.....	35
B. Teknik Pengambilan Sampel .....	35
5. Metode Pengumpulan Data .....	36
6. Validitas dan Reliabilitas .....	38
A. Validitas .....	38
B. Reliabilitas .....	38
7. Metode Analisis Data .....	40
<b>BAB IV .....</b>	<b>42</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
1. Orientasi Kancha Penelitian .....	42
A. Tugas Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara .....	43
B. Visi dan Misi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara .....	44
C. Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara .....	46
2. Persiapan Penelitian .....	47
A. Perizinan .....	47
B. Pembuatan Alat Ukur dan Pengumpul Data .....	47
C. Uji Coba Alat Ukur .....	49
D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
3. Pelaksanaan Penelitian .....	54
4. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	56
A. Uji Asumsi .....	57

B. Uji Hipotesis .....	59
5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
A. Mean Hipotetik .....	60
B. Mean Empirik .....	62
C. Kriteria .....	62
6. Pembahasan.....	63
<b>BAB V .....</b>	<b>68</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
1. Kesimpulan.....	68
2. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skor Pernyataan .....	38
Tabel 2. Interpretasi Nilai r .....	39
Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	41
Tabel 4. Sebaran Nomor Item Skala Komunikasi Interpersonal .....	48
Tabel 5. Sebaran Nomor Item Skala Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 6. sebaran item yang valid pada skala komunikasi interpersonal .....	51
Tabel 7. Tabel Reliabilitas Komunikasi Interpersonal .....	52
Tabel 8. sebaran item yang valid pada skala kepuasan kerja .....	53
Tabel 9. Tabel Reliabilitas kepuasan kerja .....	54
Tabel 10. Hasil uji reliabilitas alat ukur .....	56
Tabel 11. hasil uji normalitas .....	57
Tabel 12. Hasil Uji linearitas .....	58
Tabel 13. Uji Hipotesis .....	59
Tabel 14. Perbandingan antara mean hipotetik dan mean empirik .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....32

Gambar 2 Struktur Organisasi BNN.....46



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	72
Lampiran 2.....	77
Lampiran 3.....	84
Lampiran 4.....	86
Lampiran 5.....	90
Lampiran 6.....	93



# HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL SUMATERA UTARA

Oleh :

Yesi Lestari Br Tarigan

188600243

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 pegawai dan sudah terdaftar sebagai pegawai tetap. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan penyebaran angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi product moment dari Carl Pearson. Dari penelitian tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa: 1) terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara. Hasil ini dibuktikan dengan adanya korelasi rxy sebesar 0,449. 2) Hasil uji determinasi diperoleh sebesar 0,249. Artinya komunikasi interpersonal memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara yaitu sebesar 24,9 %. Sementara sisanya sebesar 75,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mean hipotetik dan mean empirik komunikasi interpersonal berada pada kategori positif, karena mean hipotetik (75) lebih kecil dari pada nilai empiris (91,42) dimana selisihnya melebihi nilai SD (13,996) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif, karena mean hipotetik (57,5) lebih kecil dari mean empiris (85,65), dimana selisihnya lebih besar dari nilai SD (14,426).

**Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja, Pegawai**

## ***CORRELATION OF INTERPERSONAL COMMUNICATION WITH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF NORTH SUMATRA***

***By:***

***Yesi Lestari Br Tarigan***

***188600243***

***Faculty of Psychology, University of Medan Area***

### ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between interpersonal communication and job satisfaction. This research uses quantitative research methods. The subjects in this study were employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The number of samples in this study were 72 employees and were registered as permanent employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. Methods of collecting data in this study by observing and distributing questionnaires. The data analysis method used in this research is the product moment correlation method from Carl Pearson. From this study, the researchers found that: 1) there was a positive relationship between interpersonal communication and job satisfaction for the employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra. This result is evidenced by the rxy correlation of 0.449. 2) The result of the determination test is 0.249. This means that interpersonal communication has a contribution to increasing job satisfaction for employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra, which is 24.9%. While the remaining 75.1% is influenced by other variables not examined in this study. The Hypothetical Mean and the Empirical Mean of interpersonal communication are in the positive category, because the hypothetical mean (75) is smaller than the empirical (91.42) where the difference exceeds the SD value (13.996) and job satisfaction is in the positive category, because the hypothetical mean (57, 5) smaller than the empirical mean (85.65), where the difference is more than the SD value (14,426).*

***Keywords: Interpersonal Communication, Job Satisfaction, Employees***



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Didalam suatu organisasi, masalah sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh anggota yang bekerja di dalamnya. Beberapa hal yang dapat mendukung perusahaan tersebut berjalan dengan baik salah satunya adalah kepuasan kerja bagi setiap anggota organisasi. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat dari pegawai tersebut.

Pegawai merupakan makhluk sosial yang dapat menjadi pendukung utama kesuksesan bagi setiap organisasi. Ketika pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaannya maka motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut juga akan meningkat dan hal tersebut juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan dari organisasi tersebut (Huseno, 2016).

Menurut Wijono (2010) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang menggambarkan hasil dari persepsi individu karena telah menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk menyelesaikan nilai – nilai yang dianggapnya penting untuk dicapai.

Selain itu, menurut Locke (2012), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian seseorang terhadap pencapaian pekerjaannya yang dianggapnya menjadi sebuah hal yang penting untuk dicapai sebagai sebuah kebutuhan dasar seseorang. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Menurut Sutrisno (2016) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari seseorang salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi di dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting karena terkait dengan upaya informasi yang disampaikan oleh pihak pemimpin atau manajemen yang dapat secara tepat tertransfer dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi atau pegawai.

Komunikasi di dalam sebuah organisasi terdiri dari beberapa bentuk. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya berfokus pada komunikasi intrapribadi/komunikasi interpersonal.

Menurut Devito (2013) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu interaksi yang dilakukan secara tatap muka antara dua orang atau diantara sekelompok kecil, dengan adanya beberapa efek dan umpan balik serta melibatkan sikap jujur, tanggung jawab dan melibatkan perasaan terhadap pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi yang dilakukan.

Sedangkan menurut Pace dalam Anisya (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih, yang dilakukan secara tatap muka ataupun jarak jauh dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Pentingnya komunikasi interpersonal di dalam suatu organisasi yaitu untuk menciptakan kerja yang sehat, produktif, mengembangkan informasi yang dapat merangsang untuk kerja karyawan. Menurut Muhammad (2007), banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaannya dan yang kedua dikarenakan

hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi.

Tak terkecuali, kepuasan kerja yang ada di instansi Badan Narkotika Nasional juga sangat penting bagi pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional (BNN) Sumatra Utara. Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan suatu lembaga yang mempunyai tugas dalam bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan badan adiktif lainnya.

Badan Narkotika Nasional (BNN) merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK). BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang narkoba dan di dalam pasal 64 ayat 1 menjelaskan bahwa BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba. BNN berkedudukan di ibukota negara dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Badan Narkotika Nasional yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional. Badan Narkotika Nasional diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba.

Berdasarkan keputusan presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional adalah Mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang ketersediaan dan pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya atau dapat disingkat dengan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN). Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dengan membentuk satuan tugas yang terdiri atas unsur instansi pemerintah terkait dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing – masing.

Pada umumnya kepuasan kerja dari pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi dengan rekan kerja, serta dukungan dari diberikan oleh pimpinan. Namun ketika peneliti melakukan observasi di Instansi BNN, dan hasil dari observasi tersebut peneliti mendapatkan bahwa terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Adapun perilaku yang tampak yaitu pegawai terkadang mengeluh ketika bekerja dikarenakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang kurang nyaman.

Menurut Sinambela (2016), ketika seorang pegawai merasa tidak puas akan pekerjaannya maka motivasi pegawai tersebut dalam bekerja juga akan menurun sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja dan tujuan dari organisasi tersebut berpengaruh.



Menurut Muhammad (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi interpersonal. Dengan komunikasi interpersonal yang baik, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ada dua kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya mengenai pekerjaannya dan yang kedua dikarenakan hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik dengan kata lain komunikasi.

Menurut Herzberg (2009), ciri – ciri dari seseorang tersebut memiliki kepuasan kerja di dalam pekerjaannya adalah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, senang dalam melakukan pekerjaannya dan lebih produktif, disiplin dalam mengerjakan pekerjaan ataupun datang tepat waktu ke tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) konsekuensi pegawai merasa tidak puas dalam bekerja adalah, keluar (*exit*), aspirasi (*voice*), Kesetiaan (*loyalty*), dan Pengabaian (*neglect*). Keluar (*exit*) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri. Aspirasi (*voice*) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha-usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja. Kesetiaan (*loyalty*) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara aktif menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi

ketika berhadapan dengan kecemasan eksternal dan mempercayai organisasi dan “manajemennya untuk melakukan hal yang benar”. Pengabaian (*neglect*) merupakan ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatkan angka kesalahan

Untuk mendukung hasil observasi, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di Intansi BNN terkait kepuasan kerja. Berikut adalah wawancara singkat antara peneliti dengan beberapa pegawai yang bekerja di instansi Badan Narkotika Nasional, yaitu:

*“Ketidakpuasan kerja yang saya rasakan selama bekerja di BNN adalah terkadang komunikasi yang disampaikan dari pimpinan atau atasan tidak tersampaikan dengan baik sehingga yang seharusnya kita kerjakan tidak terkerjakan seperti itu”* (wawancara personal, September 2022).

*“Terkadang ada beberapa pegawai yang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan. Hal itu tentu saja membuat pegawai yang lain tidak tau harus mengerjakan yang seharusnya dikerjakan dan itulah yang membuat saya merasa kurang puas dalam bekerja dikarenakan adanya sikap yang tidak terbuka dari pegawai lain”*(wawancara personal, September 2022).

*“Masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan.”* (wawancara personal, September 2022).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di Instansi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara, maka peneliti menemukan

fenomena yang terjadi di dalam Instansi tersebut adalah rasa tidak puas pegawai dalam bekerja berasal dari komunikasi yang terjadi di instansi tersebut.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa Instansi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai dalam bekerja yang mana nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai instansi tersebut.

Fenomena yang di dapatkan oleh peneliti adalah komunikasi yang terjadi dalam instansi tersebut tidak dapat disampaikan dengan baik sehingga berpengaruh pada pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai tersebut, beberapa pegawai juga terkadang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan, dan masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai tersebut.

Dari fenomena yang di paparkan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa ada permasalahan kepuasan kerja pegawai pada instansi BNN. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut adalah komunikasi interpersonal. Apabila permasalahan tersebut tidak diimbangi dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik maka

tidak akan terwujud kepuasan kerja pada pegawai yang bekerja di instansi Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

Pegawai yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang merasa tidak puas juga akan menjadi pasif dan lebih memilih menunggu arahan dari pimpinannya dan tidak aktif dalam berkontribusi. Hal ini dapat mempengaruhi target kerja perusahaan dikarenakan pegawai yang pasif dapat memperlambat penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara dengan bentuk karya ilmiah dengan judul **“Hubungan Antara Komunikasi interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara”** dalam mengerjakan tugas akhir mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera. Pegawai yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang merasa tidak puas ketika melakukan pekerjaannya tidak akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beberapa pegawai yang merasa tidak puas dalam

bekerja juga terkadang tidak memiliki inovasi dan motivasi dalam melakukan pekerjaan mereka dan tak jarang akan menunda pekerjaan mereka. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas – tugas mereka. Tak jarang pegawai yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya, penyelesaian pekerjaan mereka bisa saja memakan waktu lebih lama dan tidak adanya inovasi atau kreativitas pegawai tersebut.

Dari latar belakang diatas peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah komunikasi yang terjadi dalam instansi tersebut tidak dapat disampaikan dengan baik sehingga berpengaruh pada pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai tersebut, beberapa pegawai juga terkadang tidak terbuka akan informasi terbaru yang disampaikan oleh atasan, dan masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai tersebut.

### **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam. Dari hal tersebut, peneliti



memandang bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian yang hendak di lakukan perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian hanya berkaitan dengan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara”?

#### **5. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang di tulis di atas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk “Mengetahui apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara”.

#### **6. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai dalam mengerjakan tugas akhir mahasiswa. Selain itu dapat juga dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi pembaca

khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi.

## 2. Manfaat praktis

Peneliti dapat memberikan masukan kepada pihak yang berkepentingan diantaranya adalah sebagai berikut:

### a. Bagi pegawai

Untuk memberikan informasi yang dapat meningkatkan komunikasi yang baik antar pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai bisa meningkat.

### b. Bagi instansi

Untuk membantu pegawai dalam meningkatkan komunikasi interpersonal antar anggota organisasi sehingga kepuasan kerja dari anggota instansi tersebut dapat tercapai.

### c. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terhadap komunikasi dan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mengembangkannya dengan lebih baik secara teoritis maupun praktis

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Kepuasan Kerja

##### A. Pengertian Kepuasan Kerja

Sutarto Wijono (2010) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Sedangkan Hasibuan (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional pegawai. Kepuasan pegawai akan membuat para pegawai mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Menurut Handoko (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau pegawai yang memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

## **B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

### **1. Faktor psikologis**

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

### **2. Faktor sosial**

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai dengan rekan kerja maupun pegawai dengan atasan.

### 3. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik pegawai meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

### 4. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

- Kesempatan untuk Maju

Kesempatan untuk maju merupakan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- Keamanan Kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.



- Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

- Pengawasan

Dalam hal pengawasan, peran atasan yang buruk dapat mengakibatkan absensi yang tinggi dan juga turnover.

- Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang meliputi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam bekerja

- Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

- Komunikasi

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan atau rekan kerja untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi dari rekan kerja lain sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya.

- Fasilitas

Dalam hal ini fasilitas juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seseorang seperti dana pensiun, jaminan kesehatan, dan lain sebagainya

### C. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Prestawan (2010), terdapat beberapa aspek yang terkait dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek psikologis

Aspek psikologis merupakan aspek berhubungan dengan kejiwaan pegawai meliputi minat, ketenteraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

## 2. Aspek fisik

Aspek fisik merupakan aspek berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.

## 3. Aspek sosial

Aspek sosial merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

## 4. Aspek finansial

Aspek finansial merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

#### D. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Tun Huseno (2016) mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada pegawai, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap pembayaran

Kepuasan terhadap pembayaran, menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan pegawai dengan pegawai lainnya dalam perusahaan.

3. Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi, menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

4. Kepuasan terhadap supervisi

Kepuasan terhadap supervisi, menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan. Dalam hal ini dukungan serta sikap adil yang diberikan atasan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

## 5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Kepuasan terhadap teman sekerja, menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

## 2. Komunikasi Interpersonal

### A. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Secara umum istilah kata komunikasi atau dalam bahasa Inggris adalah *Communication*, merupakan istilah kata yang berasal dari bahasa Latin yaitu *Communicatio* yang berarti sama. Sama yang di maksudkan dalam hal ini adalah sama arti atau sama makna. Menurut Hidayat (2012) kata komunikasi berasal dari “*communicare*” yang artinya adalah berpartisipasi atau memberitahukan. Komunikasi merupakan suatu usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong di antara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama.

Menurut Hanani (2017) komunikasi interpersonal merupakan suatu komunikasi yang lebih merujuk pada proses kedekatan, keintiman, dengan tujuan pesan yang disampaikan efeknya langsung, oleh karena itu komunikasi interpersonal dimulai dengan pendekatan psikologis, membangun kedekatan dan keakraban.



Komunikasi Interpersonal merupakan pesan yang dikirim oleh pelaku komunikasi dengan efek pesannya secara langsung. Menurut Effendy (2011) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara individu – individu secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pelaku komunikasi secara langsung baik verbal maupun non verbal.

Sedangkan menurut Mulyana (2010) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal atau antar pribadi merupakan suatu komunikasi yang berlangsung antara orang – orang secara tatap muka atau berhadapan langsung dan memungkinkan setiap pelakunya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun secara non verbal.

Menurut Anisya (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih, yang dilakukan secara tatap muka ataupun jarak jauh dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Sedangkan menurut Morreale & Pearson (2013) komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi individu yang secara luas diakui sebagai hal yang penting untuk menjadi individu yang sukses dalam menjalani proses kehidupan. Dengan komunikasi interpersonal, individu dapat berinteraksi dengan orang lain, mengenal orang lain serta dapat mengenal diri sendiri.

Menurut Marhaeni (2016) Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan, perlu adanya sikap terbuka dan menggantikan sikap kaku serta mempertahankan kepercayaannya. Komunikasi dan indikator juga perlu menerapkan sikap saling percaya, saling mendukung, dan terbuka untuk mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai serta saling mengembangkan kualitas.

Dari beberapa teori yang dipaparkan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan para pelakunya untuk mewujudkan hubungan sosial yang baik dan akrab. Agar komunikasi yang dilakukan berjalan dengan efektif, maka individu harus bisa saling percaya dan saling mendukung satu sama lain untuk menciptakan kerja sama yang baik serta dapat mengembangkan kualitas mereka baik dalam diri maupun dalam pekerjaan.

## **B. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal**

Rakhmat (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah:

### **a. Persepsi Interpersonal**

Persepsi seseorang seringkali tidak cermat, bila kedua belah pihak menanggapi yang lain secara tidak cermat, terjadilah kegagalan komunikasi. Kegagalan komunikasi ini dapat diperbaiki bila orang menyadari bahwa persepsinya mungkin salah. Komunikasi

interpersonal kita akan menjadi lebih baik bila kita mengetahui bahwa persepsi kita bersifat subyektif dan cenderung keliru.

b. Konsep Diri

Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi interpersonal, karena setiap orang bertindak laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Faktor ini merupakan yang amat penting dalam terwujudnya kemampuan komunikasi interpersonal karena jika seseorang mempunyai konsep diri positif maka akan mampu mengeluarkan segala sesuatu yang ada pada dirinya terutama dalam mengeluarkan pendapat, ide, ataupun gagasan pada orang lain.

c. Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal artinya mampu meramalkan dari mana pesan akan muncul kepada siapa pesan akan mengalir dan lebih-lebih lagi bagaimana pesan akan diterima. Ketika individu mengetahui siapa tertarik pada siapa, atau siapa menghindari siapa individu dapat meramalkan arus komunikasi interpersonal yang akan terjadi. Semakin tertarik individu dengan seseorang, maka semakin besar kecenderungan individu berkomunikasi dengan orang lain. Kesukaan kepada orang lain, sikap positif, dan daya tarik seseorang disebut sebagai atraksi interpersonal.

#### d. Hubungan Interpersonal

Orang berhubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan mereka. Komunikasi efektif salah satunya ditandai dengan adanya hubungan interpersonal yang baik. Setiap kali melakukan komunikasi, individu bukan hanya sekedar menyampaikan isi pesan, akan tetapi juga menentukan batasan hubungan interpersonal, dan bukan hanya menentukan isi pesannya saja tetapi juga relationship

### C. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut Joseph A Devito (2015), komunikasi interpersonal mempunyai lima aspek diantaranya adalah:

#### 1. Kesamaan

Keefektifan komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh kesamaan – kesamaan yang dimiliki oleh pelakunya seperti nilai, sikap, watak, perilaku, kebiasaan, pengalaman, dan yang lainnya

#### 2. Keterbukaan

Sikap keterbukaan merupakan sikap yang perlu dilakukan terhadap orang lain ketika berinteraksi. Yang terpenting adalah adanya kemauan untuk membuka diri pada masalah yang umum agar orang lain mampu mengetahui pendapat, gagasan, atau pikiran sehingga komunikasi akan lebih mudah dilakukan.

### 3. Dukungan

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku supportif. Maksudnya satu dengan yang lainnya saling memberikan dukungan baik menyangkut pekerjaan maupun masalah pribadi.

### 4. Sikap positif

Memiliki sikap positif yakni berpikir positif terhadap diri sendiri dan orang lain. Dengan adanya sikap positif akan memberikan kenyamanan kepada lingkungan sekitar

### 5. Empati

Empati merupakan suatu kemampuan dalam diri seseorang untuk menampakkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami oleh orang lain

## D. Indikator komunikasi interpersonal

Indikator-indikator komunikasi interpersonal menurut Muhammad (2011) adalah sebagai berikut;

#### 1. Sikap terbuka/jujur (*openness*)

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.

#### 2. Memahami perasaan orang lain (*Empathy*)

Adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.



### 3. Dukungan (*Support*)

Adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

### 4. Rasa positif (*positiveness*)

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

### 5. Kesamaan (*Equality*)

Kesetaraan adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan.

## 3. Pegawai

### A. Pengertian Pegawai

Menurut Mardiasmo (2011), pegawai dalam suatu instansi merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

Pegawai dibutuhkan untuk membantu pemerintah dalam menampilkan suatu kinerja pelayanan publik yang baik. Sebagaimana pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional, memiliki tugas membantu pemerintah dalam bidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya. Berdasarkan Peraturan Badan Narkotika Nasional, Pegawai BNN wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam melaksanakan tugas dan fungsi kedinasan serta kehidupan sehari – hari.

Pegawai BNN terdiri atas:

1. ASN atau yang disebut dengan Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah
2. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
3. Prajurit Tentara Nasional Indonesia

Etika yang harus dimiliki oleh pegawai atau anggota yang bekerja pada instansi BNN, meliputi:

1. Etika Bernegara

Dalam hal ini dituntut untuk dapat menjunjung tinggi nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia serta menjunjung tinggi kepentingan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia

## 2. Etika Berorganisasi

Dalam hal ini dituntut untuk menjaga kehormatan lembaga, memiliki integritas dan konsisten dalam bersikap dan bertindak serta memiliki komitmen terhadap visi dan misi

## 3. Etika Bermasyarakat

Pegawai/anggota BNN diharapkan dapat memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, adil, tidak diskriminatif didasari dengan empati, hormat, santun, dan tanpa pemaksaan.

Selain itu diharapkan dapat memberikan pelayanan informasi publik atas informasi publik atas informasi yang diperlukan sesuai batasan kewenangannya, kecuali informasi yang dikecualikan untuk dipublikasikan.

## 4. Etika Terhadap Sesama Pegawai

Menghormati sesama pegawai sebagai rekan kerja yang memiliki hak dan kewajiban dalam suatu unit kerja, instansi maupun antar instansi. Selain itu memelihara rasa persatuan dan kesatuan serta menjalin kerja sama sesama pegawai dan memupuk rasa toleransi dan empati terhadap sesama pegawai.

## 5. Etika terhadap Diri Sendiri

Memiliki jiwa kepemimpinan, berani menjadi pelopor, penggerak perubahan dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba, dan dapat dipercaya untuk mencapai kinerja sesuai

harapan serta loyal dan memiliki dedikasi tinggi dalam memberikan pelayanan masyarakat dan pelaksanaan tugas

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai BNN merupakan orang yang bekerja pada suatu insatansi pemerintahan yang bertugas dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika yang beredar di masyarakat.

#### **4. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja**

Komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara orang – orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap setiap reaksi secara langsung baik verbal maupun non verbal. Selain itu, kualitas atau intimitas komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi ditentukan oleh peserta komunikasi (Deddy Mulyana, 2010).

Komunikasi interpersonal sangat erat kaitannya dengan relasi yang terjalin antara komunikan dan komunikator. Komunikasi mereka saling terlibat dalam suatu hubungan yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan serta menimbulkan kepuasan hati pada kedua belah pihak (Suranto, 2011).

Menurut Maulana & Gumelar (2013) kepuasan kerja pada pegawai memiliki beberapa faktor, yang salah satunya adalah rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja dapat terbentuk jika sesama pegawai saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. dukungan sosial dapat dimunculkan dengan cara melakukan komunikasi interpersonal.

Sedangkan menurut Ardana (2012) menyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan atasan.

Dengan adanya penelitian terdahulu, sehingga dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian dengan judul yang berkaitan. Beberapa hasil penelitian terdahulu dan pernyataan yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut;

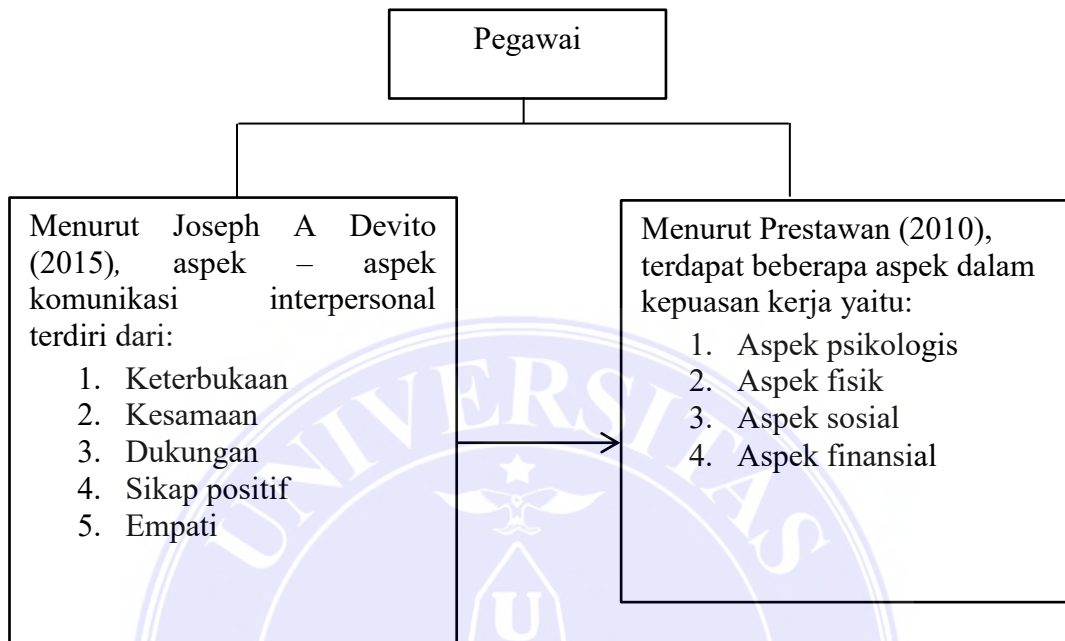
Penelitian dilakukan oleh Okky Diasmoro dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungagung”. Variabel X adalah komunikasi interpersonal dan variabel Y adalah kepuasan kerja. Peneliti mengambil sampel penelitian sebanyak 142 orang. Hasil dari penelitian tersebut, peneliti mendapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada pegawai dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungagung.



Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad Renaldi dengan judul penelitian “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Pada Perawat di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun”. Dalam penelitian tersebut, peneliti menggunakan komunikasi interpersonal sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y. Peneliti mengambil sampel sebanyak 146 orang. Dari penelitian tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat yang bekerja di RSUD Muhammad Sani Kabupaten Karimun.

Dari beberapa pendapat para ahli dan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dengan terjalannya komunikasi interpersonal yang baik antar pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam bekerja dan jika kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat tercapai dengan baik maka akan timbul kepuasan kerja pada diri pegawai tersebut.

## 5. Kerangka Konseptual



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## 6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat di rumuskan bahwa terdapat adanya hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja , dengan asumsi semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi maka semakin rendah kepuasannya.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka – angka. Dalam penelitian kuantitatif dikenal dengan metode ilmiah taitu langkah – langkah dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menggabungkan cara berfikir rasional dan empirik dengan jalan membangun dembatan penghubung yang berupa pengajuan hipotesis, Syahrums & Salim (2012).

Sedangkan menurut Arikunto (2010), penelitian kuantitatif merupakan Metode penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka – angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan

masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian, Sugiyono (2018).

## 2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019).

Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah:

- A. Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja
- B. Variabel bebas (X) : Komunikasi interpersonal

## 3. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

## 2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan suatu komunikasi yang berlangsung antar dua orang atau lebih. Komunikasi interpersonal biasanya tidak diatur secara formal sehingga ketika komunikasi berlangsung individu dapat menyampaikan ide, pendapat, perasaan mereka yang mana didalam komunikais tersebut mempunyai tingkat umpan balik yang lebih tinggi.

## 4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

### A. Populasi

Populasi dapat dikatakan sebagai totalitas dari semua objek yang mana pada nantinya akan diteliti oleh peneliti. Populasi sendiri merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara yaitu berjumlah 72 pegawai.

### B. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang diambil sebagai objek dalam sebuah penelitian lantaran dianggap dapat mewakili populasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Sugiyono



(2019), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 72 orang pegawai.

Menurut Arikunto (Sugiyono, 2014) apabila subjeknya kurang dari 100, sebaiknya peneliti mengambil semua jumlah dari populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar atau lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil antara 10-15% atau 15-20, 25% atau lebih.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2019) total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Maka dari itu, peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden yaitu sebanyak 72 orang pegawai.

Ciri – ciri pegawai yang diambil peneliti untuk menjadi responden dalam penelitian ini adalah peneliti mengambil keseluruhan dari pegawai yang sudah terdaftar sebagai pegawai tetap di instansi BNN tersebut. Umur dari responden yang diteliti berkisar antara 28 tahun hingga 50 tahun.

## 5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dan informasi adalah sebagai berikut:

1. Observasi, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan serta melakukan wawancara singkat dengan

beberapa pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

2. Kuesioner/angket, peneliti menyebarkan lembar kertas yang berisi beberapa pernyataan terkait komunikasi dan kepuasan kerja kepada pegawai/responden yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.

Penelitian ini juga menggunakan penskalaan dengan model *Likerts*. Menurut Sugiyono (2019), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena seseorang. Prosedur penskalaan metode likert didasari oleh dua asumsi yaitu:

1. Setiap pernyataan terdiri dari pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung).
2. Jawaban dari individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot/nilai yang lebih tinggi sedangkan jawaban yang mempunyai sikap negatif diberi bobot/nilai yang lebih rendah.

Dalam skala likert menggunakan 4 alternatif pilihan jawaban yang akan dipilih oleh responden yaitu, “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Berikut adalah penentuan skor untuk jawaban dari responden:

**Tabel 1. Skor Pernyataan**

<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Favourable</b>	<b>Unfavourable</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

## 6. Validitas dan Reliabilitas

### A. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Suatu data yang dikatakan valid adalah apabila instrumen yang diteliti tersebut dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Untuk mencari validitas sebuah item, maka skor item harus dikorelasikan dengan total item – item tersebut.

### B. Reliabilitas

Kata reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang terdiri dari kata *rely* dan *ability*, yang artinya adalah sejauh mana hasil dari suatu pengukuran tersebut dapat dipercaya.

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan formula *Alpha Cronbach* karena penelitian ini menggunakan data berbentuk angket dan skala bertingkat.

Alasan peneliti menggunakan formula *Alpha Cronbach*, karena hasilnya lebih cermat dan dapat mendekati hasil yang sebenarnya. Dalam formula ini juga data akan dibelah sebanyak jumlah item. Sehingga semakin besar koefisien reliabel yang diperoleh, semakin kecil kesalahan pengukuran dan akan semakin reliabel alat ukur yang digunakan. Sebaliknya jika semakin kecil koefisien reliabilitas, maka akan semakin besar juga kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliabel alat ukur yang digunakan, Azwar (2013).

**Tabel 2. Interpretasi Nilai r**

Interval Koefisien	Reliabilitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2019)

## 7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *korelasi product moment* dari Pearson.

Menurut Sugiyono (2019) metode korelasi product moment merupakan suatu metode yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dari dua variabel tersebut adalah sama.

Rumus dari metode korelasi product moment:

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

Dimana:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi r pearson

$\sum xy$  : jumlah hasil perkalian skor antara variabel x dan y

$\sum x$  : jumlah skor variabel x

$\sum y$  : jumlah skor variabel y

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor y

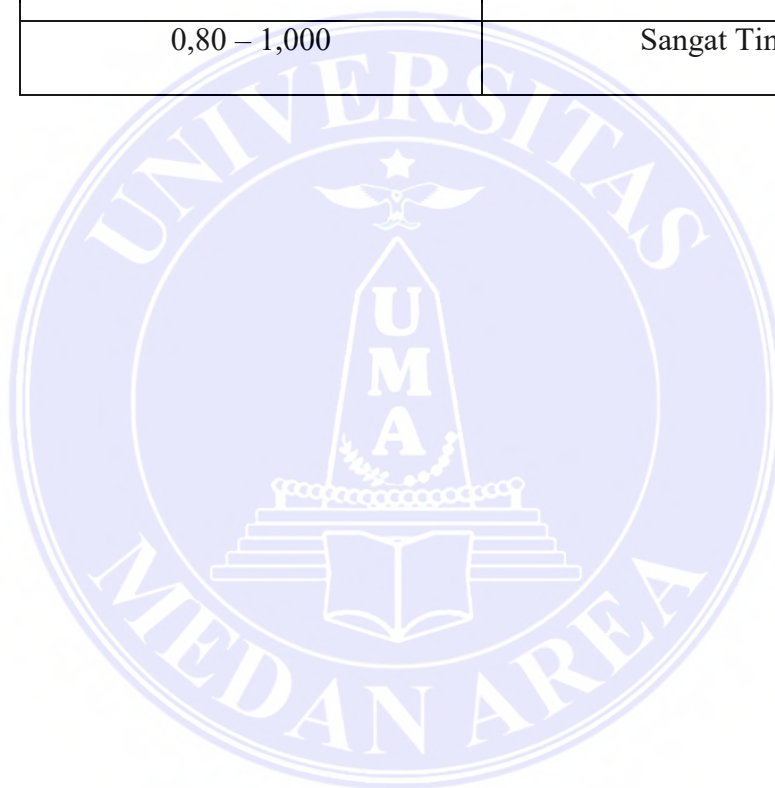
n : jumlah sampel

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan program Statistical Package for the Social Sciens (SPSS) untuk perhitungan analisis data. Menurut Sugiyono (2019), sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:



**Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka hal hal yang dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut:

- A. Berdasarkan hasil korelasi menggunakan metode Product Moment dari Karl Pearson diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara.
- B. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Empirik), maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi interpersonal berada pada kategori positif, sebab mean hipotetiknya (75) lebih kecil dari pada empirik (91,42) dimana selisihnya melebihi nilai SD (13,996) dan kepuasan kerja berada pada kategori positif, sebab mean hipotetiknya (57,5) lebih kecil dari mean empirik (85,65), dimana selisihnya lebih dari nilai SD (14,426).
- C. Hasil uji determinasi diperoleh sebesar 0,249. Artinya komunikasi intrepersonal memiliki kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara yaitu sebesar 24,9 %. Sementara sisanya sebesar 75,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah :

### 1. Bagi pegawai

Untuk mencapai kepuasan kerja didalam instansi, peneliti menyarankan agar setiap pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu menjalin hubungan yang baik dengan pegawai lainnya agar semangat dalam bekerja.

### 2. Bagi instansi

Melihat pentingnya kepuasan kerja bagi anggota organisasi bagi instansi maka disarankan agar pihak instansi mampu memberikan suasana kerja yang baik seperti memberikan dukungan atau motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan yang baik bagi setiap anggota organisasi.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul yang berkaitan dengan penelitian ini disarankan agar dapat meneliti variabel lainnya seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, atau variabel lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). [shttps://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf)
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Awi, M. V., Mewengkang, N., & Golung, A. (2016). Peranan Komunikasi Antar Pribadi dalam Menciptakan Harmonisasi Keluarga di Desa Kimaam Kabupaten Merauke. *E-Journal "Acta Diurna,"* 5(2)
- AW Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*. Diponegoro Journal Of Management. 7(4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>.
- Azwar, (2013). *Reliabilitas dan Validitas* Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Dahliawati. (2015). *Hubungan komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan kota sawahlunto*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3(2)
- Dasrul, Hidayat. 2012. *Komunikasi Antarpribadi dan Medianya: Fakta Penelitian Fenomenologi Orang Tua Karir dan Anak Remaja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Devito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*. Edisi 13. United States: Pearson Education.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, IDRH: Cetakan Pertama.
- Effendy, Onong Uchyana. 2011. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fajar, Marhaeni.2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Huseno, Tun. (2016). *Kinerja Pegawai*. Cetakan I. Malang: Media Nusa Kreatif

- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Jariyati, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.*
- Khulfatya, A. (n.d.). (2018) *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi UNM.* 3(2).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta. Pandida Buku.
- Lestari, W., & Lubis, R. (2014). *The correlation of interpersonal communication with work productivity among costumer services of bank tabungan negara medan.* 9(1)
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan Edisi Revisi.* Yogyakarta: Andi.
- Maulana, H. Gumelar. G. (2013) *Psikologi Komunikasi dan Persuasi.* Jakarta: Akademika Permata.
- Mirrin Locke. (2012). *Strategic Planning and Management in the MICE sector –A Case study of the Auckland Region .* The University of Waikato
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii.* Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mulyana, Deddy. (2010), *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, PT Remaja Rosdakarya
- Pestawan. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta.* Skripsi Yang Dipublikasikan, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Surabaya. Zifatama Publishing.
- Putri, H. Y. (2018). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada perawat di rsud muhammad sani kabupaten karimun.*
- Rakhmat. 2009. *Psikologi Komunikasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Romadona, M. R., & Setiawan, S. (2020). *Communication of Organizations in Organizations Change's Phenomenon in Research and Development Institution.* Journal Pekommas, 5(1). <https://doi.org/10.30818/jpkm.2020.2050110>
- Saputra, S. (2021). *Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.* Jakarta. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. 3(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* Cetakan Kelima, PY Refika Aditama, Bandung.



- Silfia, Hanani. 2017. *Komunikasi antarpribadi: teori & praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor*. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen 2(1).
- Simamora. Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. STIE, Yogyakarta: YKPN.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sitti Roskina Mas, I. H. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tiak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sondang. P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarta. (2019). *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Sunarta. Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi. 16(2).
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sutarto, Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahrums, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Citapustaka Media.
- Wayne, Pace. R dan Faules, Don. F. (2016) *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Wirawan, D. G. K., & Sudharma, N. (2015). *Sekretarian Kota Denpasar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Daerah Kota Denpasar adalah tingkat absensi dan perilaku yang menyimpang , hal. 4(10)*
- Yurmanita, Y. (2019). *Hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan*, Jurnal Pendidikan Indonesia. 5(1).<http://jurnal.licet.org>
- <https://bnn.go.id/komunikasi-keluarga-paling-utama-cegah-narkoba/>
- <https://sumut.bnn.go.id/profil/>



**LAMPIRAN**  
**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN**  
**KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA**  
**NASIONAL SUMATERA UTARA**

Angket ini merupakan kuesioner penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada pegawai Badan Narkotika Sumatera Utara. Demi tercapainya tujuan penelitian ini, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan, dan hal ini tidak akan mempengaruhi kedudukan Bapak/Ibu dalam bekerja serta jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

**I. Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang anda pilih, isi sesuai dengan pendapat anda.

**II. Data Responden**

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

**III. Keterangan Pengisian Kuesioner**

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S s : Setuju
- c. TS : Tidak Setuju
- d. STS : Sangat Tidak Setuju

**1. Variabel komunikasi (X)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pemimpin sudah terjalin dengan baik				
2	Informasi yang disampaikan kepada pegawai sangat jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai				
3	Saya malu bertanya kepada pegawai lain ketika saya memiliki kendala dalam pekerjaan saya				
4	Saya tidak memperhatikan teman ketika teman saya menceritakan masalahnya				
5	Saya tidak mau ikut campur dengan masalah seseorang jika orang tersebut tidak akrab dengan saya atau tidak satu divisi dengan saya				
6	Saya selalu bertukar pendapat dengan pegawai lainnya ketika saya mengalami kendala dalam pekerjaan saya				
7	Saya turut membantu teman saya yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya				
8	Rekan kerja saya selalu memberitahu saya informasi terbaru dari organisasi				
9	Saya tidak berani mengakui kesalahan yang saya perbuat kepada teman teman saya				
10	Saya mendengarkan dengan baik setiap pendapat dari rekan kerja ketika melakukan diskusi atau rapat				
11	Saya menerima setiap saran dan masukan dari rekan kerja ketika saya memiliki kendala				
12	Saya menghargai setiap perbedaan sifat yang dimiliki oleh rekan kerja saya				
13	Saya selalu memberikan solusi bagi setiap teman yang sedang bermasalah				
14	Saya tidak ingin berkomunikasi dengan orang yang tidak sesuku atau seagama dengan saya				
15	Saya selalu berusaha untuk menilai orang lain secara positif				
16	Hubungan yang harmonis antarpegawai dapat menciptakan hubungan komunikasi yang baik				
17	Setiap saran dan masukan yang di sampaikan oleh pegawai selalu dihargai oleh atasan				
18	Sifat acuh tak acuh antar sesama pegawai tidak menjadi masalah, karena tidak ada hubungannya dengan tujuan dari instansi				
19	Sifat saling memahami antar pegawai sangat penting karena dengan saling memahami, komunikasi dapat terjalin dengan baik dan efektif.				
20	Saya merasa nyaman memiliki rekan kerja seperti				

	sekarang				
21	Terkadang saya berpikir bahwa saya tidak bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik				
22	Saya tetap mempertahankan pendapat saya ketika diskusi meskipun salah				
23	Saya menjalankan hasil keputusan rapat dengan sesuka hati				
24	Saya selalu berhati – hati dalam mengucapkan kata – kata ketika berkomunikasi dengan orang lain				
25	Saya bersikap positif menilai diri saya sendiri dan saya selalu berusaha untuk memahami perasaan orang lain				
26	Target yang harus dicapai tidak dapat dikomunikasikan dengan jelas kepada para pegawai				
27	Saya hanya ramah kepada setiap anggota organisasi yang akrab dengan saya				
28	Saya tidak peduli kesulitan yang dialami orang lain dalam pekerjaannya yang terpenting adalah pekerjaan saya selesai				
29	Saling menghargai merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi				
30	Dukungan dari rekan kerja saya sangat membantu saya dan memberikan saya semangat dalam bekerja				
31	Saya bangga mempunyai rekan kerja seperti sekarang ini				
32	Sikap positif tidak mempengaruhi kenyamanan bagi lingkungan sekitar				
33	Saya selalu berusaha membantu setiap orang yang membutuhkan bantuan				
34	Saya tidak peduli dengan masalah orang lain yang tidak satu devisi dengan saya				
35	Atasan selalu memberikan dukungan tanpa melihat suku, ras, dan agama				



## 2. Variabel Kepuasan kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
2	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan dari hasil pekerjaan yang saya kerjakan				
3	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan – pekerjaan saya dan saya selalu mengerjakannya dengan penuh sukacita				
4	Saya selalu melakukan perbaikan akan kesalahan yang saya perbuat dalam pekerjaan saya untuk hasil yang lebih baik lagi				
5	Menurut saya target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tidak penting dan tidak perlu untuk dipenuhi				
6	Menurut saya terlambat masuk kerja adalah hal yang wajar dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan				
7	Keterampilan saya kurang memadai sehingga tugas yang dibebankan kepada saya membuat saya total				
8	Suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik dan tujuan dari organisasi akan terpenuhi jika komunikasi di dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dan lancar.				
9	Pegawai yang memiliki pengalaman dan pengetahuan akan mampu memenuhi tujuan organisasi				
10	Meskipun pekerjaan yang dibebankan kepada saya terkadang membuat saya total, tetapi saya bisa menyelesaikannya dengan baik dan tepat waktu				
11	Kerja sama antar sesama pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan				
12	Ketepatan waktu merupakan salah satu hal penting untuk mencapai tujuan dari instansi				
13	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bantuan dari orang lain				
14	Kuantitas kerja yang di bebaskan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya				
15	Target kerja tidak penting, yang terpenting adalah pekerjaan selesai				
16	Saya bersedia diberi beban kerja tambahan diluar jam kerja apabila dibutuhkan				
17	Saya bekerja sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan				
18	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah				

	ditentukan				
19	Terkadang saya tidak efisien dalam mengerjakan pekerjaan saya				
20	Dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki dapat memudahkan saya dalam pekerjaan saya				
21	Didalam mengerjakan pekerjaan saya, saya selalu bersungguh- sungguh dan selalu teliti agar tidak terjadi kesalahan yang dapat merugikan instansi				
22	Saran atau masukan yang diberikan oleh rekan kerja saya membuat pekerjaan saya berantakan				
23	Saya menganggap sepele pekerjaan yang dibebankan kepada saya				
24	Saya selalu didorong untuk selalu produktif dan efisien dalam melakukan setiap pekerjaan saya				
25	Perusahaan selalu memberi dukungan kepada saya untuk bekerja sebaik – baiknya				
26	Saya total akan pekerjaan saya saat ini karena saya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan				
27	Saya akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan				
28	Waktu yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan				
29	Kejujuran dan ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan				
30	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan				
31	Datang terlambat ke tempat kerja tidak akan merugikan diri sendiri maupun instansi				
32	Dukungan dari teman kerja saya tidak penting bagi pekerjaan saya				
33	Saya tidak peduli dengan komentar orang lain yang terpenting pekerjaan saya selesai				
34	Tercapainya suatu produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hal yang utama bagi saya				
35	Pengalaman saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan saya				

**LAMPIRAN 2**  
**BLUEPRINT PENELITIAN**

NO	ASPEK	INDIKATOR	FAVORABLE	UNFAVORABLE
1	Keterbukaan	Sikap terbuka/jujur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komunikasi yang terjalin antara pegawai dan pemimpin sudah terjalin dengan baik</li> <li>- Informasi yang disampaikan kepada pegawai sangat jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai</li> <li>- Saya selalu bertukar pendapat dengan pegawai lainnya ketika saya mengalami kendala dalam pekerjaan saya</li> <li>- Rekan kerja saya selalu memberitahu saya informasi terbaru dari organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya malu bertanya kepada pegawai lain ketika saya memiliki kendala dalam pekerjaan saya</li> <li>- Saya tidak berani mengakui kesalahan yang saya perbuat kepada teman teman saya</li> <li>- Target yang harus dicapai tidak dapat dikomunikasikan dengan jelas kepada para pegawai</li> </ul>
	Kesetaraan	Kesamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya menghargai setiap perbedaan sifat yang dimiliki oleh rekan kerja saya</li> <li>- Saling menghargai merupakan hal yang sangat penting dalam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak ingin berkomunikasi dengan orang yang tidak sesuku atau seagama dengan saya</li> <li>- Saya hanya ramah kepada setiap anggota organisasi</li> </ul>

			<p>sebuah organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu berusaha membantu setiap orang yang membutuhkan bantuan</li> <li>- Atasan selalu memberikan dukungan tanpa melihat suku, ras, dan agama</li> </ul>	<p>yang akrab dengan saya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak peduli dengan masalah orang lain yang tidak satu devisi dengan saya</li> </ul>
	Dukungan	Dukungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya mendengarkan dengan baik setiap pendapat dari rekan kerja ketika melakukan diskusi atau rapat</li> <li>- Saya menerima setiap saran dan masukan dari rekan kerja ketika saya memiliki kendala</li> <li>- Setiap saran dan masukan yang di sampaikan oleh pegawai selalu dihargai oleh atasan</li> <li>- Dukungan dari rekan kerja saya sangat membantu saya dan memberikan saya semangat dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sifat acuh tak acuh antar sesama pegawai tidak menjadi masalah, karena tidak ada hubungannya dengan tujuan dari instansi</li> <li>- Saya tetap mempertahankan pendapat saya ketika diskusi meskipun salah</li> <li>- Saya menjalankan hasil keputusan rapat dengan sesuka hati</li> </ul>

	Sikap positif	Rasa Positif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu berusaha untuk menilai orang lain secara positif</li> <li>- Hubungan yang harmonis antarpegawai dapat menciptakan hubungan komunikasi yang baik</li> <li>- Saya merasa nyaman memiliki rekan kerja seperti sekarang</li> <li>- Saya bersikap positif menilai diri saya sendiri dan saya selalu berusaha untuk memahami perasaan orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terkadang saya berpikir bahwa saya tidak bisa melakukan pekerjaan saya dengan baik</li> <li>- Saya bangga mempunyai rekan kerja seperti sekarang ini</li> <li>- Sikap positif tidak mempengaruhi kenyamanan bagi lingkungan sekitar</li> </ul>
	Empati	Memahami perasaan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya turut membantu teman saya yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya</li> <li>- Saya selalu memberikan solusi bagi setiap teman yang sedang bermasalah</li> <li>- Sifat saling memahami antar pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak memperhatikan teman ketika teman saya menceritakan masalahnya</li> <li>- Saya tidak mau ikut campur dengan masalah seseorang jika orang tersebut tidak akrab dengan saya atau tidak satu divisi dengan</li> </ul>

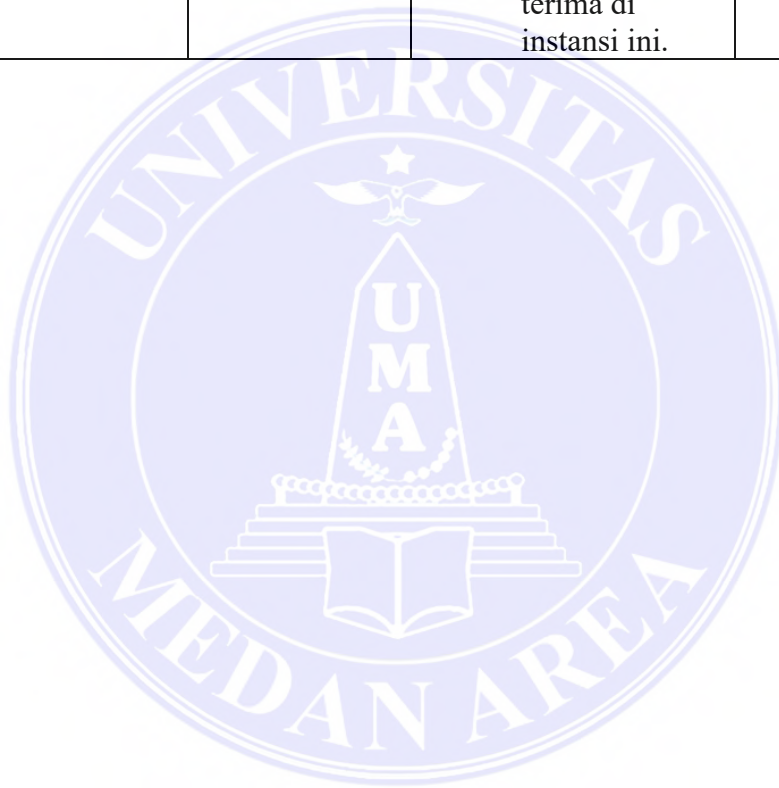


			<p>sangat penting karena dengan saling memahami, komunikasi dapat terjalin dengan baik dan efektif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu berhati – hati dalam mengucapkan kata – kata ketika berkomunikasi dengan orang lain</li> </ul>	<p>saya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak peduli kesulitan yang dialami orang lain dalam pekerjaannya yang terpenting adalah pekerjaan saya selesai</li> </ul>
2	Aspek Psikologis	Kepuasan terhadap supervisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perusahaan melibatkan setiap anggota instansi dalam pengambilan keputusan</li> <li>- Atasan selalu memberikan dukungan kepada semua pegawai dalam bekerja</li> <li>- Atasan memberikan sikap yang adil kepada semua pegawai</li> <li>- Menurut saya peranan saya di instansi ini sangat penting</li> <li>- Atasan selalu menerima kritik dan saran yang diberikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurut saya atasan tidak tegas dalam memimpin anggotanya</li> <li>- Atasan selalu mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan</li> <li>- Kritik dan saran yang diberikan oleh bawahan kepada atasan selalu dihiraukan</li> </ul>

			oleh anggota lainnya	
	Aspek Fisik	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan saya saat ini selalu menuntut saya untuk lebih kreatif dan inovatif</li> <li>- Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan saya saat ini membuat saya tertekan</li> <li>- Terkadang saya mengeluh akan pekerjaan saya saat ini</li> </ul>
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan saya saat ini memberikan saya pengetahuan yang baru</li> <li>- Menurut saya, pegawai yang Inovatif dan kreatif dalam pekerjaannya menjadi prioritas pertama instansi dalam memberikan kesempatan promosi jabatan</li> <li>- Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan lebih semangat dalam bekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurut saya promosi jabatan yang dilakukan oleh instansi tidak merata keseluruhan pegawai</li> <li>- Menurut saya promosi jabatan tidak penting dalam sebuah perusahaan</li> </ul>
	Aspek Sosial	Kepuasan terhadap teman sekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan menyenangkan</li> <li>- Rekan kerja saya selalu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rekan kerja saya selalu tertutup jika mendapat informasi terkait pekerjaan</li> </ul>

			<p>membantu kesulitan yang saya hadapi dalam pekerjaan saya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam memecahkan masalah pekerjaan</li> <li>- Rekan kerja saya selalu memahami dan memberikan dukungan kepada saya</li> <li>- Rekan kerja saya selalu mendengarkan keluh kesah saya terkait pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menurut saya kerja sama antar pegawai tidak penting dalam sebuah organisasi</li> <li>- Saya tidak peduli dengan komentar orang lain terhadap pekerjaan saya</li> <li>- Terkadang saya merasa risih dengan rekan kerja saya yang selalu menceritakan masalah pribadinya</li> </ul>
	Aspek finansial	Kepuasan terhadap pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya menerima gaji dari instansi sesuai dengan harapan saya</li> <li>- Gaji yang saya terima dari instansi cukup dalam memenuhi kebutuhan saya</li> <li>- Instansi memberikan bonus kepada pegawai yang memiliki kinerja yang bagus</li> <li>- Menurut saya gaji mempengaruhi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji yang diberikan oleh instansi selalu terlambat setiap bulannya</li> <li>- Gaji yang diberikan instansi tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan</li> <li>- Metode pembayaran gaji yang diberikan oleh perusahaan terlalu ribet</li> <li>- Gaji yang saya terima saat ini tidak sesuai</li> </ul>

			kepuasan dan kinerja seseorang - Gaji dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai - Saya merasa senang dengan besaran gaji yang saya terima di instansi ini.	dengan jabatan saya.
--	--	--	---	----------------------



## LAMPIRAN 3

### SKORING PENELITIAN

#### 1. Komunikasi Interpersonal

NO	S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	S.7	S.8	S.9	S.10	S.11	S.12	S.13	S.14	S.15	S.16	S.17	S.18	S.19	S.20	S.21	S.22	S.23	S.24	S.25	S.26	S.27	S.28	S.29	S.30	S.31	S.32	S.33	S.34	S.35	SKOR	
R1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	1	2	4	91	
R2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	91	
R3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	87	
R4	3	3	2	2	2	4	1	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	4	1	2	2	2	4	3	3	1	1	3	3	3	2	2	2	3	91	
R5	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3	4	3	2	2	2	3	82	
R6	3	3	2	1	2	3	1	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	1	4	1	1	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	89	
R7	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	89	
R8	3	3	2	2	2	3	1	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	2	4	93	
R9	4	4	1	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	2	3	4	4	1	1	1	1	4	96
R10	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	90	
R11	3	3	1	1	2	3	1	4	3	3	3	4	3	1	3	4	4	1	4	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	4	87	
R12	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	88	
R13	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	89	
R14	3	3	2	1	2	3	1	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	3	1	1	2	2	3	3	4	1	2	3	3	3	2	1	2	4	86	
R15	3	3	1	1	2	3	2	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	1	4	1	2	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	93	
R16	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	88
R17	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	90
R18	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	4	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	4	86		
R19	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	88
R20	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	88	
R21	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	4	98	
R22	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	2	1	4	99
R23	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	4	98	
R24	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	4	98	
R25	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	2	2	2	1	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	1	4	98	
R26	4	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	4	94	
R27	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	90	
R28	4	3	1	2	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	4	3	1	2	4	91	
R29	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	2	1	2	3	88	
R30	4	4	2	2	1	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	1	1	4	92	
R31	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	95	
R32	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	1	1	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	87	
R33	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	4	2	2	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	92	
R34	3	3	2	1	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	93	
R35	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	94	
R36	3	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	1	1	3	3	4	1	2	3	3	3	2	1	2	4	92	
R37	2	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	3	84	
R38	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	91	
R39	3	3	2	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	2	4	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	87
R40	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1	3	3	4	2	1	2	4	90	
R41	3	3	2	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	1	4	2	2	1	2	4	3	3	2	1	4	3	3	2	2	2	4	92	
R42	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3	3	3	2	1	1	3	91	
R43	4	4	2	2	2	4	1	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	4	92	
R44	3	4	2	2	2	4	1	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	4	91	
R45	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	4	91	
R46	3	3	2	2	2	4	1	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2	3	2	2	1	1	4	3	4	2	2	4	3	3	2	1	1	4	94	
R47	3	3	2	2	1	4	1	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	1	2	2	4	94	
R48	3	3	1	1	2	4	1	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	2	4	86	
R49	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	88	
R50	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	4	86
R51	4	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	3	94	
R52	4	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1																							



## 2. Kepuasan Kerja

NO	S.1	S.2	S.3	S.4	S.5	S.6	S.7	S.8	S.9	S.10	S.11	S.12	S.13	S.14	S.15	S.16	S.17	S.18	S.19	S.20	S.21	S.22	S.23	S.24	S.25	S.26	S.27	S.28	S.29	S.30	S.31	S.32	S.33	S.34	S.35	SKOR	
R1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	94
R2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	90
R3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	87	
R4	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	1	3	4	3	3	2	4	4	1	2	2	4	3	94	
R5	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	4	3	2	4	4	1	1	1	3	3	85	
R6	3	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	4	4	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	95	
R7	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	97	
R8	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	1	2	2	3	3	93	
R9	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	1	3	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	100	
R10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	93	
R11	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	94	
R12	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	92	
R13	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	3	90	
R14	3	3	3	3	1	2	1	4	4	3	4	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	93	
R15	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	90		
R16	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	90		
R17	3	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	2	4	1	3	4	4	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	97	
R18	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	92	
R19	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	88	
R20	3	4	4	4	1	1	2	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	2	1	4	3	4	4	4	2	4	4	1	2	2	3	3	101	
R21	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	3	3	1	1	2	3	3	87		
R22	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	1	3	4	100		
R23	4	4	3	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	1	3	4	100		
R24	4	4	3	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	2	3	4	101		
R25	4	4	3	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	4	1	4	4	1	1	2	4	4	102		
R26	4	4	3	3	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2	3	3	95		
R27	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	93	
R28	4	4	4	4	1	2	2	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	2	3	4	1	1	4	3	3	3	2	4	3	1	1	2	3	3	95		
R29	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	3	4	2	1	4	4	3	4	1	4	4	1	2	4	4	103		
R30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	93		
R31	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	4	4	2	2	1	3	4	92		
R32	3	3	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	98	
R33	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	90		
R34	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	95		
R35	3	3	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	3	3	4	4	2	4	4	1	2	3	3	100		
R36	3	4	4	4	1	1	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	94		
R37	3	3	3	3	2	1	2	4	3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	3	2	4	4	1	2	2	3	3	93		
R38	3	4	3	4	1	1	1	4	4	3	4	4	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	1	1	2	2	3	90		
R39	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	4	2	4	4	1	2	2	3	3	94		
R40	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	1	1	2	4	4	98		
R41	4	3	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	108		
R42	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	1	4	4	2	2	1	4	3	101		
R43	3	3	4	4	1	2	1	4	4	3	4	4	1	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	1	4	4	2	2	1	4	3	98		
R44	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	2	3	3	1	1	4	4	4	2	4	4	2	1	1	4	3	99		
R45	3	3	4	4	1	1	1	3	3	3	4	4	2	3	1	3	4	3	2	3	3	1	1	3	4	4	1	3	3	2	1	2	3	3	93		
R46	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	1	4	3	2	2	2	4	3	100	
R47	3	4	3	4	1	2	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	95		
R48	3	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	4	4	4	2	4	3	1	2	2	3	3	93		
R49	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	91		
R50	4	4	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	1	4	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	1	1	1	3	3	94		
R51	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	2	1	3	4	95		
R52	3	4	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	4	3	92	
R53	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3																	

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

	N	%
Valid	72	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	72	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KI1	3,32	,499	72
KI2	3,26	,444	72
KI3	1,75	,436	72
KI4	1,75	,436	72
KI5	1,74	,475	72
KI6	3,35	,479	72
KI7	1,67	,475	72
KI8	3,32	,499	72
KI9	3,21	,409	72
KI10	3,43	,499	72
KI11	3,22	,419	72
KI12	3,22	,451	72
KI13	3,13	,409	72
KI14	1,75	,436	72
KI15	3,13	,333	72
KI16	3,47	,503	72
KI17	3,35	,479	72
KI18	1,74	,475	72
KI19	3,47	,503	72
KI20	1,75	,436	72
KI21	1,74	,444	72
KI22	1,53	,503	72
KI23	1,56	,579	72
KI24	3,33	,475	72
KI25	3,21	,473	72
KI26	3,33	,475	72
KI27	1,78	,419	72
KI28	1,82	,387	72
KI29	3,14	,348	72
KI30	3,01	,265	72
KI31	3,11	,316	72
KI32	1,88	,502	72
KI33	1,75	,436	72
KI34	1,75	,436	72

KI35	3,47	,530	72
------	------	------	----

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	88,10	14,202	,403	,729
KI2	88,15	14,328	,428	,730
KI3	89,67	16,254	,336	,789
KI4	89,67	14,592	,355	,738
KI5	89,68	15,347	,306	,765
KI6	88,07	14,657	,394	,743
<b>KI7</b>	<b>89,75</b>	<b>16,556</b>	<b>-,211</b>	<b>,799</b>
KI8	88,10	14,202	,403	,729
KI9	88,21	14,195	,520	,723
KI10	87,99	14,014	,456	,722
KI11	88,19	14,356	,452	,729
KI12	88,19	14,948	,333	,751
KI13	88,29	14,773	,326	,743
<b>KI14</b>	<b>89,67</b>	<b>16,254</b>	<b>-,136</b>	<b>,789</b>
KI15	88,29	15,336	,398	,757
KI16	87,94	14,194	,401	,729
KI17	88,07	14,319	,390	,732
KI18	89,68	17,009	,324	,710
KI19	87,94	14,391	,346	,736
KI20	89,67	14,592	,355	,738
<b>KI21</b>	<b>89,68</b>	<b>16,051</b>	<b>-,080</b>	<b>,784</b>
<b>KI22</b>	<b>89,89</b>	<b>16,100</b>	<b>-,096</b>	<b>,788</b>
KI23	89,86	16,995	,386	,717
KI24	88,08	15,542	,353	,771
KI25	88,21	14,280	,409	,730
KI26	88,08	14,500	,343	,738
KI27	89,64	15,699	,327	,772
<b>KI28</b>	<b>89,60</b>	<b>15,990</b>	<b>-,057</b>	<b>,779</b>
KI29	88,28	15,133	,362	,751
KI30	88,40	15,821	,335	,769
KI31	88,31	15,229	,357	,753
KI32	89,54	16,646	,328	,703
KI33	89,67	16,845	,399	,704
KI34	89,67	16,254	,336	,789
KI35	87,94	14,391	,321	,738

## 2. Kepuasan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	35

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3,29	,458	72
kk2	3,43	,499	72
kk3	3,25	,436	72
kk4	3,43	,499	72
kk5	1,49	,503	72
kk6	1,76	,428	72
kk7	1,79	,409	72
kk8	3,29	,458	72
kk9	3,35	,479	72
kk10	3,25	,436	72
kk11	3,44	,500	72
kk12	3,39	,491	72
kk13	1,76	,459	72
kk14	3,11	,316	72
kk15	1,64	,484	72
kk16	2,81	,521	72
kk17	3,07	,306	72
kk18	3,11	,396	72
kk19	1,93	,589	72
kk20	3,03	,335	72
kk21	3,29	,458	72
kk22	1,69	,573	72
kk23	1,51	,503	72
kk24	3,28	,451	72
kk25	3,28	,481	72
kk26	3,43	,526	72
kk27	3,38	,488	72
kk28	1,76	,428	72
kk29	3,51	,503	72
kk30	3,38	,488	72
kk31	1,53	,503	72
kk32	1,68	,499	72
kk33	1,76	,428	72
kk34	3,26	,444	72
kk35	3,26	,444	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	92,35	17,638	,452	,896
kk2	92,21	17,688	,393	,800
kk3	92,39	18,241	,310	,810
kk4	92,21	17,688	,393	,800
kk5	94,15	19,455	-,028	,839
kk6	93,87	20,505	-,285	,856
kk7	93,85	19,230	,053	,830
kk8	92,35	17,638	,452	,896
kk9	92,29	17,984	,337	,806
kk10	92,39	17,987	,381	,804
kk11	92,19	17,342	,478	,891
kk12	92,25	17,599	,424	,897
kk13	93,87	18,702	,369	,821
kk14	92,53	19,182	,310	,825
kk15	94,00	19,155	,047	,832
kk16	92,83	19,127	,041	,833
kk17	92,57	19,122	,338	,824
kk18	92,53	18,760	,395	,819
kk19	93,71	18,069	,334	,814
kk20	92,61	19,227	,084	,827
kk21	92,35	17,497	,491	,893
kk22	93,94	20,560	-,251	,864
kk23	94,12	20,759	-,311	,864
kk24	92,36	18,797	,350	,823
kk25	92,36	18,600	,382	,820
kk26	92,21	18,195	,348	,813
kk27	92,26	17,521	,448	,895
kk28	93,87	20,505	-,285	,856
kk29	92,12	17,266	,494	,890
kk30	92,26	17,521	,448	,895
kk31	94,11	20,072	-,164	,851
kk32	93,96	20,322	-,219	,856
kk33	93,87	20,055	-,170	,847
kk34	92,37	18,097	,342	,807
kk35	92,37	17,871	,404	,801



## LAMPIRAN 4

### HASIL ANALISIS DATA

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KomunikasiInterpersonal	KepuasanKerja
N		72	72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	91,42	85,64
	Std. Deviation	3,996	4,426
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,092
	Positive	,083	,092
	Negative	-,065	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,704	,785
Asymp. Sig. (2-tailed)		,704	,569

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	(Combined)	308,565	15	20,571	21,065	,008
	Between Groups	123,952	1	123,952	46,415	,000
	Deviation from Linearity	184,613	14	13,187	24,682	,081
	Within Groups	1082,046	56	19,322		
Total		1390,611	71			

### Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Komunikasi Interpersonal	72	100,0%	0	0,0%	72	100,0%

## Correlations

Correlations

		KomunikasilInter personal	KepuasanKerja
KomunikasilInterpersonal	Pearson Correlation	1	,499**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

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

## LAMPIRAN 6. SURAT PENELITIAN



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 924/FPSI/01.10/VII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

13 Juli 2022

Yth. Bapak/Ibu Kabag Umum  
 Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara  
 di  
 Tempat

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

Nama : Yesi Lestari Br. Tarigan  
 NPM : 188600243  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara, Jl. Balai Pom No. 1 Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



Yesi Ahita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp\_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

Nomor : SKet/ 2445 VIII/KA/TU.00.01/2022/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Toga Habinsaran Panjaitan  
Pangkat / Gol. : Brigjen Pol, IV/d  
N R P : 67100294  
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa/i :

Nama : Yesi Lestari br. Tarigan  
N P M : 188600243  
Perguruan Tinggi : Universitas Medan Area  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Judul Skripsi : "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada BNN Prov. Sumatera Utara".

**Benar** telah selesai melaksanakan riset di BNNP Sumatera Utara. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan  
pada tanggal : 18 Agustus 2022

Kepala BNNP Sumatera Utara

  
Drs. Toga Habinsaran Panjaitan