

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL ATASAN
DAN BAWAHAN DENGAN KINERJA PADA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT.GROWTH SUMATERA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

SRI WAHYUNIA
08.860.0108

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2012

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI
INTERPERSONAL ATASAN DAN BAWAHAN
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
BAGIAN PRODUKSI PT. GROWTH SU ATRA

NAMA MAHASISWA : SRI WAHYUNIA

NIM : 08.860.0108

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Azhar Azis, S.Psi, MA

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Dekan

Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

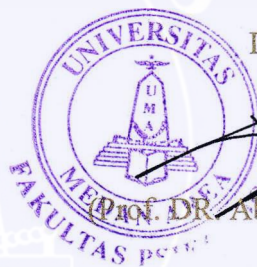
17 September 2012

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA GUNA
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S-1) PSIKOLOGI

Pada tanggal : 17 September 2012

Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan



DR. DR. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

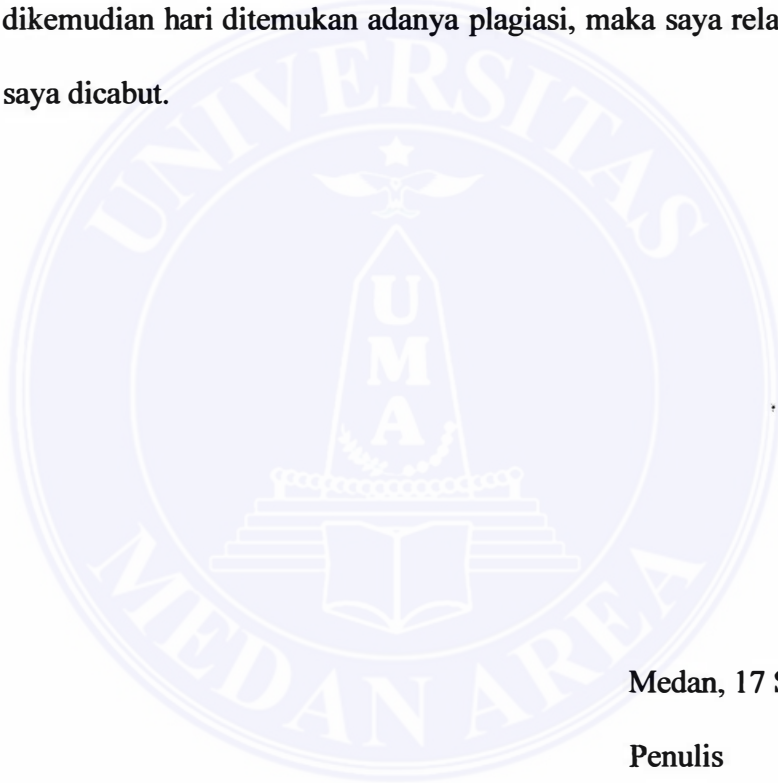
TANDA TANGAN

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi
3. Azhar Azis, S.Psi, MA
4. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd
5. Laili Alfita, S.Psi, M.Psi

This block contains five handwritten signatures in black ink, each written on a horizontal line. The signatures correspond to the five members of the examination board listed on the left.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.



Medan, 17 September 2012

Penulis

Sri Wahyunia

NIM.08.860.0108

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan segala berkah dan karunia-Nya yang senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih-sayang pada hamba-Nya dimana pun berada.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ayahanda dan ibunda tercinta, yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil, serta doa yang tiada henti-hentinya kepada saya. Memberikan jalan untuk meraih cita-cita saya, semoga ini dapat membuat Ayahanda dan Ibunda bangga dan bahagia karena telah membesarkan dan mendidik saya hingga saat ini.
2. Buat keluargaku tercinta, nenek, paklek, bibi, ibuk dan adik-adikku (Ilham, Yeni, Rahmat, Surya) yang selalu menuaikan tawa kecil. Kalian semua adalah senyum bahagiaku.
3. Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan menyumbangkan pikiran untuk mengajar saya dan senantiasa memberikan saran, masukan-masukan, dan motivasi yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA, selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan waktu, tenaga, nasehat, saran dan motivasi bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala bantuan dan pengertian yang bapak berikan untuk penulis.
5. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi, selaku Ketua dan Ibu Nini Sri Wahyuni selaku Dosen Tamu yang sudah banyak memberikan masukan-masukan yang sangat berarti untuk penulis. Semua masukan yang ibu beri, sangat berarti.

6. Bapak Asamta Peranginangin, selaku Kabag Personalia PT. Growth Sumatra Medan, serta seluruh karyawan khususnya bagian produksi PT. Growth Sumatra yang telah memberikan kesempatan dan waktu kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut sampai selesai. Terima kasih atas dukungannya.
7. Buat seseorang yang paling berarti dalam hidupku (Arye Suhemi, ST), yang selalu memberikanku semangat yang tiada henti-hentinya, selalu mendampingiku di saat senang maupun susah, yang selalu ada waktu disaat aku membutuhkan hingga selesainya skripsi ini, dan memberikan kasih sayang, pengertian dan perhatian penuh cinta sehingga membuat aku merasa kuat dan bisa. Terimakasih mas.
8. Buat sahabat-sahabatku (Aulia Trias Utami, Ami Musfirah, Sufi Alfida Daulay, Erfina Hardiyanti, Suci Ramadani) yang senantiasa menemani, berbagi suka dan duka, mengerti akan aku dan selalu memberikan semangat untukku. Kebersamaan yang ada takkan pernah tergantikan.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang tiada henti-hentinya membantu, memberi semangat, dan do'a kepada penulis sehingga akhirnya skripsi dapat terselesaikan. Semoga Allah memberkahi dan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan, dan semoga kita semua berhasil di kemudian hari dan selalu mendapatkan yang terbaik dan terindah pada waktunya. Amin.

Medan, 17 September 2012

(Sri Wahyunia)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL ATASAN DAN BAWAHAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GROWTH SUMATRA MEDAN

Sri Wahyunia

08.860.0108

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar pribadi dengan pribadi yang terjadi antara atasan dan bawahan yang melibatkan secara langsung orang yang satu dengan yang lain dalam memberi dan menerima informasi, gagasan atau ide-ide.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi atasan dan bawahan dengan kinerja yang dialami karyawan khususnya karyawan pada bagian produksi PT. Growth Sumatra Medan. Sampel penelitian berjumlah 113 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*. Dari hasil penelitian ini, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Growth Sumatra dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,559$; $p < 0,010$. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 31,2%. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik ($112,5 < 132,71$) dinyatakan baik. Dan kinerja karyawan dinyatakan tinggi dengan mean empirik 3,87.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Karyawan	12
B. Usia 30 – 40 Tahun	13
C. Kinerja.....	14
1. Pengertian Kinerja.....	14
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
3. Aspek-aspek dalam Kinerja.....	20
4. Penilaian Kinerja	22
5. Upaya Peningkatan Kinerja.....	24
D. Komunikasi Interpersonal	26
1. Komunikasi dalam Organisasi	26
2. Pengertian Komunikasi Interpersonal	27
3. Unsur-unsur dalam Komunikasi Interpersonal.....	29
4. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal	32
5. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal.....	33

6. Aspek-aspek dalam Komunikasi Interpersonal.....	36
7. Klasifikasi Komunikasi Interpersonal.....	38
E. Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan dengan Kinerja pada Karyawan.....	40
F. Kerangka Konseptual.....	43
G. Hipotesis.....	44
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Tipe Penelitian.....	45
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
D. Subjek Penelitian.....	47
1. Populasi.....	47
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	51
G. Analisis Data.....	54
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Subjek Penelitian.....	56
B. Pelaksanaan Penelitian.....	59
C. Hasil Penelitian.....	63
1. Hasil Uji Asumsi.....	63
2. Hasil Uji Analisis Data.....	66
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	68
D. Pembahasan.....	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Simpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kapasitas Produksi baja PT. Growth Sumatra Tahun 2007-2011.....	8
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir Skala Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan Sebelum Uji Coba	59
Tabel 3. Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan.....	61
Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	64
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	65
Tabel 6. Rangkuman Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	66
Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Statistik Induk	67
Tabel 8. Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan	78
B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	83
C. Skala Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan.....	89
D. Form Kinerja	94
E. Surat Keterangan Bukti Penelitian	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, baik perusahaan maupun organisasi sosial semakin berorientasi pada masyarakat luas, untuk itu diperlukan strategi yang tepat, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Hasil kerja atau dapat disebut kinerja adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mempengaruhi pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Mengingat keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Indonesia sebagai negara sedang berkembang masih belum siap untuk menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Masih kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, menjadi salah satu faktor yang menyebabkan

rendahnya kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Cormick & Tiffin (dalam Sutrisno, 2001), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu bekerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalannya.

Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, P.E. 1990. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineke Cipta.
- Azwar, S. 1992. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 1992. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV. Rajawali
- Darmawati. 2005. *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komunikasi Interpersonal Pada Karyawan di PT. Angkasa Pura Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Effendy, OU. 1992. *Hubungan Masyarakat*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 1998. *Dinamika Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2001. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Furtwengler, Dale .2000. *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Andi.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M dan Donelly, J.R. 1992. *Organization*. Jakarta : Erlangga.
- _____. 1995. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga
- Hadi, S. 1986. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. dan Pamardiningih. 2000. *Manual SPS (Seri Program Statistik)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.

- Hardjana, A.M. 2003. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius.
- Hasibuan, M. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hurlock, E.B. 2002. *Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*, Jakarta : Erlangga.
- Irianto. J. 2001. *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Kartono, K. 1994. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pengantar Metode Research Sosial*. Bandung : Alimni.
- Kotler, P. 2000. *Marketing Management*. Tenth Edition. Prentice-Hall.Inc
- Liliweri, Alo. 1991. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mitchell, E. 1995. *Organizational Development for Operating Manager*. Terjemahan Ny. Roehmulyadi. Bandung: Amaco.
- Muhammad, A. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rakhmat, J. 2000. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Singarimbun, M. 1981. *Metode Penelitian Survey*. Surabaya : Bina Ilmu.

Stoner, F. (1996). *Manajemen Jilid II*. Yogyakarta : BPFE.

Sugiyono. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : PT. Alfa Beta

Sulistiyani, A.T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2001. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.

Tubbs, L Stewart dan Moss Sylvia. 2001. *Human Communication (konteks-konteks komunikasi)*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Yuwono, I. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

<http://www.scribd.com> (tanggal akses, 03 November 2011)

<http://dhikamaple.blogspot.com> (tanggal akses, 2 Februari 2012)

<http://toorestpoenya.blogspot.com> (tanggal akses, 24 Februari 2012)

LAMPIRAN D

Form Kinerja

PT. Growth Sumatra Industry

KINERJA KARYAWAN

Rekomendasi diisi berdasarkan :

- Rating A : Bagus sekali (hanya diberikan kepada yang kinerjanya betul-betul luar biasa/unggul)
- B : Bagus (diberikan kepada yang kinerjanya baik dan memuaskan)
- C : Sedang (diberikan kepada yang kinerjanya cukup memuaskan)
- D : Kurang bagus (diberikan kepada yang kinerjanya dibawah dari standard yang diharapkan)
- E : Tidak Bagus/jelek (diberikan kepada yang kinerjanya jauh dari dari standard yang diharapkan)
-

1. Tanggungjawab :
 - A. Cukup bertanggungjawab dan dipercayai di dalam segala hal
 - B. Bertanggungjawab dan dipercayai di dalam situasi-situasi tertentu
 - C. Bertanggungjawab dan dipercayai hanya di dalam situasi yang normal
 - D. Menerima tanggungjawab hanya apabila diarahkan sebaliknya menghindar
 - E. Tidak bertanggungjawab dan tisa diharapkan
2. Kuantitas pekerjaan :
 - A. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dan mencapai hasil pekerjaan yang tinggi
 - B. Cepat dan teliti
 - C. Kadang-kadang menanggukkan pelaksanaan tugas
 - D. Sering menghindari perintah tugas dan lamban
 - E. Sering gagal menghasilkan pekerjaan yang diharapkan
3. Kualitas pekerjaan :
 - A. Selalu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi
 - B. Biasanya menghasilkan produksi yang berkualitas tinggi dan tepat
 - C. Standard pekerjaannya bisa diterima

- D. Sering membuat kesalahan terkadang perlu diawasi dan standard pekerjaannya tidak tetap.
 - E. Sering membuat kesalahan dan perlu pembetulan kembali
4. Kesadaran mengenai biaya :
- A. Terus melaksanakan tugasnya dengan baik dan menyadari besarnya pengeluaran biaya
 - B. Mendemonstrasikan kesadaran atas biaya dan berusaha menghemat penggunaan sumber penghasilan
 - C. Biasanya melakukan kesadaran biaya
 - D. Terkadang tidak ada kesadaran biaya
 - E. Jarang melaksanakan tugas dengan kesadaran biaya
5. Sikap terhadap peraturan perusahaan :
- A. Secara umum mematuhi peraturan perusahaan dan berdisiplin tinggi
 - B. Membantu karyawan lain dalam memahami dan menegakkan disiplin peraturan perusahaan
 - C. Memberikan kritika membangun mengenai beberapa peraturan dan mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung perubahan
 - D. Sering mengkritik peraturan perusahaan kepada karyawan tanpa konsultasi dengan atasan
 - E. Tidak menghiraukan dan mematuhi peraturan perusahaan
6. Catatan kehadiran :
- A. Jarang absen atau terlambat, tepat waktu
 - B. Jarang absen atau terlambat dan memberitahukan alasan absensi/ terlambat yang dapat dibenarkan
 - C. Sering datang terlambat dan meninggalkan tempat kerja
 - D. Sering absen berkelang-kelang atau rata-rata 2 hari/bulan atau 3 kali dalam 3 bulan
 - E. Catatan kehadiran menunjukkan selama periode 6 bulan ada absen, izin atau sakit

7. Kesadaran tentang keselamatan/sarana-sarana kerja :
 - A. Sangat menyadari tentang keselamatan kerja di lingkungan pekerjaannya tanpa mengambil resiko tinggi
 - B. Selalu menghindarkan kecelakaan kerja dan tetap memakai pengaman mesin/pelindung diri
 - C. Memiliki kesadaran keselamatan yang sederhana, biasanya melakukan kerja sesuai dengan jadwal dan sadar akan keselamatan kerja
 - D. Kurang waspada dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya dan sering menyimpang dari yang ditetapkan
 - E. Sembrono, acuh tak acuh terhadap keselamatan kerja sehingga membahayakan diri sendiri dan orang lain
8. Inisiatif :
 - A. Cepat tanggap, kuat berusaha dan selalu mencari penyelesaian yang lebih baik
 - B. Punya inisiatif untuk memperbaiki cara pekerjaannya dan mencari cara yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah
 - C. Terkadang punya inisiatif dan jalankan tugas tanpa dorongan
 - D. Bekerja menurut kemauan sendiri dan seiring tidak sesuai petunjuk
 - E. Selalu perlu diberi pengarahan dan kerjasama kurang
9. Pengetahuan dan pengalaman kerja :
 - A. Pengalaman yang luas dan luar biasa di dalam segala hal serta menguasai pekerjaannya dan selalu berusaha keras untuk mengetahui pengalaman yang baru
 - B. Pengalaman luas dan mendetail serta mengetahui kemungkinan-kemungkinan baru di segala bidang dan terampil dalam pelaksanaan kerjanya
 - C. Benar-benar mengetahui tanggungjawab dan mempunyai pandangan yang praktis, punya pengetahuan cukup
 - D. Tidak mengetahui secara mendetail, perlu dorongan di dalam situasi yang baru
 - E. Kurang pengetahuan/keterampilan waktu melaksanakan pekerjaannya

10. Memanfaatkan saran dan keinginan pengembangan diri :
- A. Menghargai dan memanfaatkan kritik yang membangun secara baik
 - B. Kadang-kadang marah atas saran yang diberikan dan lamban dalam pelaksanaannya
 - C. Tidak selalu menghargai saran, tetapi umumnya mengikuti
 - D. Acuh tak acuh terhadap saran yang diberikan dan sering menyimpang
 - E. Menolak saran yang diberikan
11. Memberi bantuan kepada karyawan :
- A. Tanggap terhadap keperluan dari karyawan dan bersedia membantu
 - B. Membantu karyawan lain hanya bila diminta bantuannya secara khusus
 - C. Sebentar-sebentar membantu karyawan lain sehingga mengakibatkan kelalaian dalam tugas/pekerjaan utamanya
 - D. Jarang mau membantu teman kerjanya
 - E. Tak peduli pada teman kerjanya
12. Kebersihan :
- A. Selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya
 - B. Kadang-kadang membersihkan lingkungan kerjanya dan tidak dapat mempertahankan kebersihan lingkungan
 - C. Membuang sampah sembarangan dan tidak menjaga kebersihan
 - D. Jarang membersihkan lingkungan kerjanya
 - E. Tidak mau tahu terhadap lingkungan kerjanya

A. Bobot Penilaian Kinerja

1. Tanggungjawab	: 4
2. Kuantitas kerja	: 4
3. Kualitas kerja	: 4
4. Kesadaran mengenai biaya	: 4
5. Sikap terhadap peraturan perusahaan	: 1
6. Catatan kehadiran	: 1
7. Kesadaran tentang keselamatan kerja/ Sarana-sarana kerja	: 2
8. Inisiatif	: 3
9. Pengetahuan dan pengalaman kerja	: 3
10. Memanfaatkan sarana dan keinginan pengembangan diri	: 2
11. Memberi bantuan kepada karyawan	: 1
12. Kebersihan	: 1
Total Bobot	: 30

B. Rating Penilaian Kinerja

Rating A	= 5
B	= 4
C	= 3
D	= 2
E	= 1

C. Indeks Prestasi

4,50 – 5,00	= Terpuji
4,00 – 4,49	= Sangat Memuaskan
3,76 – 3,99	= Tinggi
3,00 – 3,75	= Cukup
1,00 – 2,99	= Kurang



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE
TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7368012 MEDAN 20223
Email: univ-_medanarea@umaac.id Website: www.uma.ac.id

Nomor : *SM* /FO/PP/2012
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

26 April 2012

Yth. Pimpinan
PT. Growt Sumatera
Jalan KL. Yos Sudarso KM. 10,5 Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sri Wahyunia
NPM : 08.860.0108
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

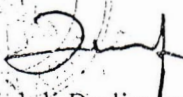
untuk melaksanakan pengambilan data pada *Karyawan PT. Growth Sumatera*, guna penyusunan skripsi yang berjudul: **"Hubungan antara Komunikasi Interpersonal Atasan dan Bawahan dengan Kinerja pada Karyawan PT. Growt Sumatera."**

Perlu kami jelaskan 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 pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan
Bidang Akademik,


Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi.



GROWTH STEEL GROUP

P.T. GROWTH SUMATRA INDUSTRY 105 (Steel Mills)

Head Office / Factory . Jl. K. L. Yos Sudarso Km. 10 Medan 20242, Indonesia.
Phone : (061) 685 1989 (7 Lines) Facs. : (061) 685 1474, 685 5779
Website : <http://www.growthsteel.com>

No. : 478/D/V/GSI/2012
Lamp : -
Hal : **Pengambilan Data Tugas Akhir**

Kepada Yth :
Bapak Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area (UMA)
Jl. Kolam No.1 Medan Estate
Di
Medan,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak No.: 823/FO/PP/2012, tanggal 26 April 2012,
tentang Pengambilan Data Tugas Akhir atas nama :

NO.	NAMA MAHASISWI	NPM
1.	SRI WAHYUNIA	08.860.0108

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan Pengambilan data Tugas Akhir di PT.Growth Sumatra Industry Medan dari tanggal 03 Mei 2012 s/d 24 Mei 2012

Demikian kami sampaikan untuk dipergunakan seperlunya..

Medan, 10 Agustus 2012
PT.GROWTH SUMATRA INDUSTRY



[Handwritten Signature]
(ASAMTA PERANGINANGIN)
Kabag Personalia

CC. Peringgal.