

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi kerja

1. Pengertian motivasi kerja

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

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Robbins (2003) bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan.

2. Prinsip motivasi kerja

Beberapa prinsip motivasi yang akan menjadikan karyawan bekerja secara efektif menurut Surya (2003) adalah antara lain:

a. Prinsip kompetisi

Yang dimaksudkan dengan prinsip kompetisi adalah persaingan secara sehat, baik inter maupun antar pribadi. Kompetisi intra pribadi atau *self competition* adalah kompetisi dalam diri pribadi masing-masing dari tindakan atau unjuk kerja dalam dimensi tempat dan waktu. Kompetisi antar pribadi adalah persaingan antar individu yang satu dengan individu yang lain. Dengan persaingan secara sehat dapat ditimbulkan motivasi untuk bertindak secara lebih baik.

b. Prinsip pemacu

Dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu. Pemacu ini dapat berupa informasi, nasehat, amanat, peringatan, percontohan dan sebagainya. Motif individu ditimbulkan dan ditingkatkan melalui upaya secara teratur untuk mendorong selalu melakukan berbagai tindakan sebaik mungkin.

c. Prinsip ganjaran dan hukuman

Ganjaran yang diterima oleh seseorang dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan tindakan yang dilakukan. Setiap unjuk kerja yang baik apabila diberikan ganjaran yang memadai, cenderung akan meningkatkan motivasi. Demikian pula hukuman yang diberikan dapat menimbulkan motivasi untuk tidak lagi melakukan tindakan yang menyebabkan hukuman itu, hal yang harus

diingat adalah agar ganjaran dan hukuman itu dapat diterapkan secara tepat agar benar-benar dirasakan oleh yang bersangkutan sehingga dapat memberikan motivasi.

d. Kejelasan dan kedekatan tujuan

Makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.

e. Pemahaman hasil

Dalam uraian di atas telah dikemukakan bahwa hasil yang dicapai seseorang akan merupakan balikan dari upaya yang telah dilakukannya, dan itu semua dapat memberikan motivasi untuk melakukan tindakan selanjutnya. Perasaan sukses yang ada pada diri seseorang akan mendorongnya untuk selalu memelihara dan meningkatkan unjuk kerjanya lebih lanjut. Pengetahuan tentang balikan mempunyai kaitan erat dengan tingkat kepuasan yang dicapai.

f. Pengembangan minat

Minat dapat diartikan sebagai rasa senang atau tidak senang dalam menghadapi suatu obyek. Prinsip dasarnya adalah bahwa motivasi seseorang cenderung akan meningkat apabila yang bersangkutan memiliki minat yang besar dalam melakukan tindakannya. Motivasi dapat dilakukan dengan jalan menimbulkan atau mengembangkan minat seseorang dalam melakukan tindakannya.

g. Lingkungan yang kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula lingkungan sosial psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, harus ditambahkan sehingga memberikan motivasi kepada karyawan.

3. Faktor motivasi kerja

Motivasi tenaga kerja akan muncul apabila dapat ditentukan motivatornya, motivator yang dimaksud adalah mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Yang dibutuhkan oleh motivator (daya penggerak motivasi kerja) menurut Sinungan (2005) adalah sebagai berikut; (a) Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran, (b) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, (c) Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan), (d) Adanya peningkatan (kemajuan), (e) Adanya tanggung jawab, (f) Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, (g) Supervisi, (h) Hubungan antar perseorangan (komunikasi), (i) Kondisi kerja, (j) Gaji, (k) Status, (l) Keamanan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah (1) kesejahteraan karyawan, (2) penghargaan, (3) lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kerja, penerangan, pertukaran udara serta kebisingan dan lingkungan kerja non-fisik yang meliputi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan kerja serta komunikasi baik perseorangan maupun kelompok.

4. Karyawan kontrak

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP150/MEN/1999 mengenai program jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, mendefinisikan tenaga kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu selanjutnya akan disebut tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu atau tenaga kerja kontrak. Tenaga kerja kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja dalam waktu tertentu sampai selesainya pekerjaan tersebut. Macam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ada dua, yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian, misalnya dalam perjanjian kerja ditulis untuk waktu satu tahun dan sebagainya atau sampai proyek selesai.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana waktu berlakunya ditentukan menurut Undang-Undang. Misalnya jika majikan mempekerjakan tenaga asing, dalam perjanjian kerja tertulis untuk waktu sekian tahun dan sebagainya menurut izin yang diberikan oleh menteri Tenaga Kerja atas dasar Undang-Undang No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

Pasal mengenai sistem kontrak : Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No: 02/Men/1993 tentang kesepakatan kerja waktu tertentu Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia. Pasal 4:

1. Setiap kesepakatan kerja waktu tertentu, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Dibuat atas kemauan kedua belah pihak.
 - b. Adanya kemampuan atau kecakapan pihak-pihak untuk membuat suatu kesepakatan.
 - c. Adanya pekerjaan tertentu.
 - d. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundangan atau tidak bertentangan dengan ketentuan umum kesusilaan.
2. Kesepakatan kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) huruf c dan d adalah batal demi hukum.

3. Kesepakatan kerja waktu tertentu hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu menurut sifat, jenis atau kegiatannya selesai dalam waktu tertentu.
4. Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 adalah:
 - a. Yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
 - b. Yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
 - c. Yang sifatnya musiman atau berulang kembali.
 - d. Yang bukan merupakan kegiatan yang bersifat tetap dan tidak terputus-putus.
 - e. Yang berhubungan dengan produk baru atau kegiatan baru atau tambahan yang masih dalam percobaan.

B. Komunikasi interpersonal

1. Pengertian komunikasi interpersonal

Dalam suatu organisasi ataupun kelompok, yang dapat menghidupkan suasana adalah komunikasi, demikian juga dalam perusahaan atau dunia kerja, karyawan akan menjadi nyaman apabila komunikasi di tempat kerja nyaman dan efektif, dari situlah dengan terbentuknya komunikasi yang efektif dan nyaman, karyawan di perusahaan tersebut akan menjadi produktif karena didukung oleh suasana kerja yang nyaman dengan adanya komunikasi interpersonal yang mendukung. Secara luas komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai "*process of meaningful interaction among human*

being”, atau proses saling mempengaruhi yang penting antar sesama manusia.

Jalaludin (1994) mengemukakan, komunikasi interpersonal adalah bagaimana melihat pengaruh konsep diri terhadap perilaku manusia, bagaimana setiap orang memandang diri sendiri serta memandang orang lain yang akan mempengaruhi pola interaksi dengan orang lain, dan konsep diri yang mewarnai komunikasi seseorang dengan orang lain meliputi keakraban, respon yang tepat, penerimaan nada emosional yang tepat, sikap sportif. Hal-hal tersebut di atas, lebih menitikberatkan pada komunikasi antara sesama atau adanya interaksi antara satu orang dengan orang lainnya.

Menurut Liliweri (1997) komunikasi interpersonal merupakan kegiatan komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberikan makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu, melalui media, metode, teknik atau cara-cara yang telah ditetapkan.

Menurut Himstreet dan Baty dalam *Business Communications: Principles and Methods* (dalam Purwanto, 2003), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

Dari uraian tentang pengertian komunikasi interpersonal di atas dapat disimpulkan, bahwa komunikasi interpersonal adalah

komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih yang berbentuk ucapan, pesan-pesan, ataupun gerakan tubuh.

2. Prinsip komunikasi interpersonal

Menurut Surya (2003) komunikasi interpersonal merupakan proses pemberian dan penerimaan pesan antara dua atau diantara orang-orang dalam kelompok kecil melalui satu saluran atau lebih, dengan melibatkan beberapa pengaruh dan umpan balik. Komunikasi interpersonal melibatkan hubungan pribadi antara dua individu atau lebih.

Untuk melangsungkan komunikasi interpersonal, perlu memperhatikan prinsip komunikasi interpersonal, yaitu; (a) Tidak mungkin terhindar dari kehidupan tanpa komunikasi, (b) Semua komunikasi merujuk kepada isi dan hubungan di antara partisipan, (c) Komunikasi tergantung pada pertukaran antar partisipan atas dasar kesamaan sistem tanda dan makna, (d) Setiap orang berkomunikasi menggunakan rangsangan dan respon berdasarkan sudut pandangannya sendiri, (e) Komunikasi interpersonal dapat merangsang timbulnya saling meniru atau saling melengkapi perilaku antara individu yang satu dengan yang lainnya.

3. Efektifitas komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal menurut Pratikto (1987) dikatakan efektif bila pesan yang dikirimkan mengenai sasaran atau mencapai tujuan sesuai dengan maksud si pembicara. Jadi, dalam komunikasi

interpersonal apabila tujuan untuk mengubah pendapat, sikap dan tingkah laku komunikan dapat tercapai, maka komunikasi interpersonal itu efektif. Devito (1997) mengemukakan tentang efektifitas komunikasi interpersonal dilihat dari perspektif humanistik, yaitu :

a. Keterbukaan (*openness*)

Pada hakekatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lainnya. Faktor kedekatan atau *proximity* bisa menyatukan dua orang yang erat. Kedekatan antar pribadi mengakibatkan seseorang bisa dan mampu menyatakan pendapat-pendapatnya dengan bebas dan terbuka. Kebebasan dan keterbukaan akan mempengaruhi pelbagai variasi pesan baik verbal maupun nonverbal. Ini menunjukkan kualitas dari keterbukaan dari komunikasi antar pribadi yang mengandung dua aspek, yaitu aspek pertama keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Hal ini tidak berarti harus menceritakan semua latar belakang kehidupan. Namun yang penting ada kemauan untuk membuka diri pada masalah-masalah umum. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasannya sehingga komunikasi akan mudah dilakukan, dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya. Dengan demikian komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif jika keterbukaan dalam berkomunikasi ini dilakukan. Aspek kedua

dari keterbukaan menunjuk pada kemauan seseorang untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang dan demikian pula sebaliknya.

b. Empati (*emphaty*)

Empati yaitu menghayati perasaan orang lain. Kualitas komunikasi interpersonal yang sangat sulit dicapai adalah kemampuan untuk melakukan empati. Empati dimaksudkan untuk merasakan seperti yang dirasakan orang lain, suatu perasaan bersama perasaan orang lain yaitu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain seperti perasaan sedih, gembira dan lain-lain.

c. Kepositifan (*positiveness*)

Kepositifan yaitu menyatakan sikap positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi. Dalam komunikasi interpersonal kualitas kepositifan dalam komunikasi interpersonal terdiri dari tiga aspek yaitu:

- 1). Komunikasi interpersonal akan berhasil apabila terdapat perhatian khusus pada diri seseorang.
- 2). Komunikasi interpersonal akan terpelihara baik apabila perasaan yang dikomunikasikan membuat orang lain merasa lebih baik, sehingga membuat orang lain merasa mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan.

3). Suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi, dan bermanfaat untuk mengaktifkan kerjasama.

d. Dukungan (*supportiveness*)

Komunikasi interpersonal akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan / defensif. Keterbukaan dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak suportif. Adapun tiga perilaku yang menimbulkan perilaku suportif yakni deskriptif, spontanitas dan provisionalisme sementara dalam perilaku defensif ditandai dengan perilaku evaluasi, strategi dan kepastian. Deskriptif artinya seseorang yang memiliki sifat ini lebih banyak meminta informasi atau deskripsi tentang suatu hal. Dalam suasana seperti ini biasanya orang tidak merasa dihina atau ditantang tetapi merasa dihargai. Sedangkan orang yang memiliki sifat evaluatif cenderung menilai dan mengancam orang lain dengan menyebutkan kelemahan-kelemahan perilakunya. Spontanitas adalah individu yang terbuka dan terus terang tentang apa yang dipikirkannya. Biasanya orang seperti itu akan ditanggapi dengan cara yang sama terbuka dan terus terang. Provisionalisme adalah individu yang memiliki sikap berpikir terbuka, ada kemauan untuk mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia menerima pendapat orang lain bila pendapatnya keliru. Orang yang memiliki sifat ini tidak ngotot dengan pendapatnya sendiri sementara orang

yang memiliki sifat kepastian merasa bahwa ia telah mengetahui segala sesuatunya dan merasa yakin bahwa pendapatnya yang paling benar.

e. Kesamaan (*equality*)

Kesamaan yaitu meliputi kesamaan dalam dua hal. Pertama kesamaan bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya komunikasi antar pribadi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Namun hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Komunikasi dengan individu yang tidak memiliki kesamaan tetap akan berjalan efektif apabila kedua belah pihak saling menyesuaikan diri. Kedua, kesamaan dalam percakapan diantara para pelaku komunikasi, maksudnya ada kesamaan dalam hal mengirim dan menerima pesan. Dalam setiap situasi seringkali terjadi ketidaksamaan. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksamaan ini komunikasi interpersonal akan lebih efektif kalau suasananya setara. Artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga. Hubungan antar pribadi yang ditandai oleh kesamaan, ketidaksependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada ketimbang sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesamaan tidak mengharuskan menerima dan menyetujui semua

perilaku orang lain. Kesamaan berarti menerima pihak lain atau memberikan penghargaan yang positif tak bersyarat kepada pihak lain.

Ditinjau dari segi ilmu, ilmu-ilmu sosial dapat membantu kita dalam memahami prinsip-prinsip komunikasi. Hal ini didukung oleh Krech (dalam Liliweri, 1997) yang menyatakan bahwa dukungan dari ilmu sosial lain untuk menelaah komunikasi dapat dilihat, misalnya sosiologi dapat membantu menjelaskan dinamika komunikasi antarpribadi dalam konteks sosial suatu masyarakat. Antropologi membantu menjelaskan komunikasi antarpribadi di antara komunikator dan komunikan yang berbeda kebudayaannya, psikologi membantu menjelaskan faktor internal pribadi seperti persepsi, motivasi, sikap individu yang mempengaruhi komunikasi antarpribadi. Sedangkan psikologi sosial dapat menjelaskan kedudukan individu dalam komunikasi antarpribadi di tengah-tengah suatu masyarakat.

C. Hubungan komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak

Komunikasi atau proses penyampaian informasi dalam suatu organisasi merupakan salah satu kebutuhan pokok. Dalam proses penyampaian informasi, hasil akhir yang ingin dicapai adalah timbulnya efek, dimana efek tersebut diharapkan dapat memberikan umpan balik sesuai dengan yang dikehendaki.

Perlu diketahui, komunikasi tidak akan pernah bisa lepas dari diri kita dalam setiap keadaan. Perusahaan adalah salah satu wadah atau

organisasi yang menuntut kita untuk mengembangkan potensi kita dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan. Di kehidupan nyata, manusia berinteraksi lebih banyak menggunakan komunikasi, baik verbal maupun non verbal. Melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling memberi inspirasi, semangat dan dorongan untuk mengubah pemikiran, perasaan dan sikap yang sesuai dengan topik yang dibahas bersama. Karena itu komunikasi interpersonal dapat merupakan wahana untuk saling belajar dan mengembangkan wawasan, pengetahuan dan kepribadian (Hardjana, 2003).

Kenyataannya, setiap saat individu melakukan sesuatu maka di situlah proses komunikasi berlangsung, baik komunikasi interpersonal, intrapersonal, kelompok maupun organisasi. Sehingga apabila komunikasi antarpribadi dengan sesama pekerja baik akan menimbulkan rasa nyaman tanpa adanya gangguan dalam bekerja dan hal ini dapat membuat seorang karyawan termotivasi kerjanya. Dengan munculnya motivasi kerja, seorang karyawan secara bertahap akan berusaha mengaktualisasikan dirinya dengan lebih baik kedepannya.

Dari penjelasan tersebut sangat jelas bahwa komunikasi tidak pernah lepas dari diri kita dalam setiap keadaan. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat diwujudkan dengan adanya penyampaian informasi yang efektif antar karyawan. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, penyampaian informasi di dalam organisasi adalah memberikan pengaruh atau motivasi disamping fungsinya sebagai pemberian instruksi. Apabila dalam diri

karyawan sudah termotivasi untuk bekerja maka pekerjaan akan lebih cepat dan lebih baik hasilnya. Jadi pada intinya komunikasi antarpribadi dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan termasuk karyawan kontrak.

D. Kerangka Teoritik

Motivasi kerja yang tinggi mutlak diperlukan dalam perusahaan. Motivasi kerja ini dipengaruhi oleh komunikasi. Seperti yang dikatakan oleh Hovland (dalam Effendy, 1970) bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Dalam hal ini komunikasi yang dimaksud adalah baik komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok maupun komunikasi organisasi. Dalam organisasi, komunikasi interpersonal ialah komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih yang meliputi komunikasi atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan maupun bawahan dengan bawahan.

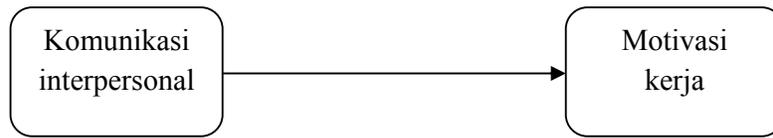
Dari pendapat beberapa ahli, Hardjana (2003) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat komunikasi dapat saling memberi inspirasi, semangat dan dorongan (motivasi) untuk mengubah pemikiran, perasaan dan sikap yang sesuai dengan topik yang dibahas bersama. Karena itu komunikasi interpersonal dapat merupakan wahana untuk saling belajar dan mengembangkan wawasan, pengetahuan dan kepribadian.

Menurut Wirasmita (dalam Rif'ah, 2007) dalam teori Motivasi *Hygiene Factors* yang dikemukakan oleh Herzberg, untuk memotivasi

seorang karyawan, sebagai langkah awal seorang manajer pertama-tama harus memenuhi atau sekurang-kurangnya memelihara kebutuhan dasar salah satunya adalah kenyamanan dalam bekerja dan dalam hal ini yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang baik. Komunikasi sebagai salah satu hal yang sangat mendukung karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga karyawan menjadi termotivasi dan merasa terlindungi. Dengan demikian komunikasi interpersonal yang berjalan dengan baik memegang peranan yang sangat penting.

Mengacu pada teori yang telah dijelaskan sebelumnya yang dikemukakan oleh Hovland (dalam Effendy, 1970), Hardjana (2003) dan Herzberg (dalam Rif'ah, 2007) dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan termasuk karyawan kontrak. Dengan komunikasi interpersonal antar karyawan yang efektif, akan membuat karyawan kontrak nyaman dalam berkerja sehingga menjadikan motivasi karyawan kontrak tersebut meningkat. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Rif'ah (2007) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, terutama pada karyawan kontrak.



Gambar: 1. 1 Hubungan komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja karyawan kontrak.

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal antar karyawan dengan motivasi kerja karyawan kontrak.