

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN  
PT. SRIWIJAYA DELAPAN TUJUH**

**SKRIPSI**



**oleh**

**Abdul Fatah  
15410161**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2019**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN  
PT. SRIWIJAYA DELAPAN TUJUH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

**Abdul Fatah  
NIM. 15410161**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2019**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN  
PT. SRIWIJAYA DELAPAN TUJUH**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Abdul Fatah  
NIM. 15410161**

Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog  
NIP. 19880601 2019010 09

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



  
Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN**


**SKRIPSI**

**PENGARUH KONTROL DIRI TERHADAP KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL PADA KARYAWAN  
PT. SRIWIJAYA DELAPAN TUJUH**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 17 Januari 2020

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing

  
Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog  
NIP. 19880601 2019010 09

Penguji Utama

  
Dr. Yulia Solichatun, M.Si  
NIP. 19700724 2005012 0 003

Ketua Penguji

  
Muh. Anwar Fuady, S.Psi, MA  
NIP. 19850110 20160801 1 037

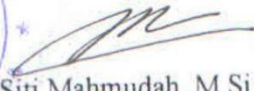
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 22 Oktober 2020

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



  
Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Fatah

NIM : 15410161

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa penelitian yang peneliti buat dengan judul “ **Pengaruh Kontrol diri terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh**” adalah benar-benar hasil penelitian sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi akademis.

Malang, 6 Desember 2019

Peneliti



Abdul Fatah  
NIM. 15410161

## **MOTTO**

**“The biggest communication problem is we do not listen to understand. We listen to reply.”**

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

Karya ini saya persembahkan kepada:

### **Bapak dan Ibu Tercinta**

Karya ini sebagai bukti tanggung jawab kepada kedua orang tua atas kasih sayang, dukungan, dan cinta kasih tiada bandingnya yang tidak dapat terbalaskan hanya dengan lembaran kertas ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk menumbuhkan senyum lebar mereka yang mungkin selama ini belum sempat saya persembahkan. Motivasi dan doa mereka tiada hentinya demi kelancaran masa depanku.

### **Teruntuk teman-teman semua**

Kalian adalah keluarga kedua dan menjadi penyemangat dalam segala bidang, yang bersedia membantu dalam susah maupun senang dan selalu mengingatkan untuk segala hal.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayahNya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kontrol Diri pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan tujuh”, sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW. Penulisan karya ini dilakukan dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelas Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan karya tulis ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

- 1) Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2) Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3) Muhammad Jamaluddin, M.Si selaku kepala jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4) Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak masukan, arahan, serta motivasi yang sangat berarti bagi peneliti.



- 5) Segenap tenaga pengajar Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membagikan ilmunya selama menempuh pendidikan S1.
- 6) Untuk Arini Fiki Amalina, S.Psi selaku teman yang selalu mengingatkan saya untuk segera lulus dan menyelesaikan tugas akhir ini.
- 7) Untuk teman-teman seperjuangan mahasiswa psikologi angkatan 2015 terima kasih sudah mengisi hari-hari menjadi teman berproses selama menempuh pendidikan

Semoga Allah memberikan imbalan yang setimpal atas bantuan dan dukungan serta jerih payah yang diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini terselesaikan. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan peneliti demi menyempurnakan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

Malang, 6 Desember 2019

Peneliti



Abdul Fatah  
NIM. 15410161

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
المستخلص.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
A. Komunikasi Interpersonal .....	8
1. Definisi Komunikasi Interpersonal.....	8
2. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal .....	9
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal .....	10
4. Indikator Kemampuan Komunikasi Interpersonal .....	13
B. Kontrol Diri.....	14

1. Definisi Kontrol Diri .....	14
2. Aspek-Aspek Kontrol Diri .....	15
3. Faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri.....	16
C. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal .....	16
D. Hipotesis Penelitian.....	18
 BAB III.....	 19
METODE PENELITIAN.....	19
A. Rancangan Penelitian .....	19
B. Identifikasi Variabel.....	19
C. Definisi Operasional.....	20
D. Populasi dan Sampel .....	20
E. Metode Pengumpulan Data .....	21
F. Teknik Pengumpulan Data.....	22
G. Validitas dan Realibilitas.....	26
1. Validitas.....	26
2. Reliabilitas.....	30
H. Analisis Data .....	31
1. Analisis Deskripsi.....	31
2. Analisis Regresi.....	33
 BAB IV .....	 35
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Pelaksanaan Penelitian .....	35
1. Deskripsi Tempat Penelitian.....	35
2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	37
3. Jumlah Subjek Penelitian .....	37
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data .....	37
5. Hambatan-Hambatan.....	37
B. Hasil Penelitian .....	38
1. Uji Asumsi.....	38
2. Deskripsi Data .....	39

3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	42
4. Sumbangan Efektif .....	43
C. Pembahasan.....	44
1. Tingkat Kontrol Diri pada Karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.....	45
2. Tingkat Komunikasi Interpersonal pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.....	47
3. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh .....	50
 BAB V.....	 52
PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran.....	54
 DAFTAR PUSTAKA .....	 55
 LAMPIRAN.....	 58

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skor Jawaban Skala Likert.....	22
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Komunikasi Interpersonal .....	24
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kontrol Diri.....	25
Tabel 3. 4 Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan Aikens'V .....	27
Tabel 3. 5 Blueprint Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas.....	28
Tabel 3. 6 Blueprint Kontrol Diri Setelah Uji Validitas .....	29
Tabel 3. 7 Skor Hasil Uji Reliabilitas .....	31
Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 4. 2 Hasil Uji Liniritas.....	39
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik.....	40
Tabel 4. 4 Kategorisasi Skala Komunikasi Interpersonal .....	40
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skala Kontrol Diri .....	41
Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis .....	42
Tabel 4. 7 Sumbangan Efektif.....	43
Tabel 4. 8 Hasil Sumbangan Efektif .....	44

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Grafik Skor Komunikasi Interpersonal dan Skala Kontrol Diri..... 41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Komunikasi Interpersonal.....	58
Lampiran 2 Skala Kontrol Diri .....	60
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas .....	73
Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas .....	74
Lampiran 6 Hasil Uji Regresi .....	76
Lampiran 7 Hasil Penghitungan Sumbangan Efktif .....	78
Lampiran 8 Data Responden.....	80

## ABSTRAK

Fatah, Abdul. 2019. Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Sriwijaya delapan tujuh. Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog

---

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kontrol Diri

PT. Sriwijaya delapan tujuh adalah salah satu perusahaan di Malang yang bergerak dibidang produk pengolahan aspal panas atau *Hotmix* untuk perbaikan pemeliharaan di jalan raya. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini terbagi menjadi 2 bagian yang bekerja di dalam kantor dan bekerja di lapangan. Pembagian karyawan disini memiliki pekerjaan dan tugas masing-masing yang saling berhubungan, namun dalam prosesnya sering terjadi kesalah pahaman informasi yang didapatkan dari masing-masing bagian. Seharusnya dalam suatu kelangsungan pekerjaan sesama karyawan harus memiliki hubungan komunikasi interpersonal yang baik serta kontrol diri yang baik dalam berbagai kondisi yang dihadapi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah 40 responden, menggunakan teknik pengumpulan data *random sampling* pada karyawan PT. Sriwijaya delapan tujuh. Pengambilan data ini menggunakan 2 skala penelitian, yaitu skala Komunikasi Interpersonal dan Skala Kontrol Diri. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif dan analisis regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkatan komunikasi interpersonal dan kontrol diri serta pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri pada karyawan PT. Sriwijaya delapan tujuh.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tingkat komunikasi interpersonal berada pada kategorisasi tinggi dengan presentase 87,5% dan tingkat kontrol diri juga berada pada posisi tinggi dengan presentase 87,5%. Berdasarkan analisis regresi dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05 menunjukan bahwa adanya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri pada karyawan PT. Sriwijaya delapan tujuh. Dengan nilai koefisien *constant* (a) sebesar 10,386 dan koefisien variabel (b) komunikasi interpersonal sebesar 1,084 sehingga menyatakan bahwa arah pengaruh antara variabel komunikasi interpersonal dan kontrol diri adalah positif.



## ABSTRACT

Fatah, Abdul. 2019. The effect of self-control on interpersonal communication in employees of PT. Sriwijaya eight seven. Thesis, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Supervisor : Agus Iqbal

---

Keywords : Interpersonal communication, Self Control

PT. Sriwijaya eight seven is one of the companies in Malang which is engaged in hot asphalt processing products or Hotmix for road maintenance repairs. Employees who work in this company are divided into 2 parts who work in the office and work in the field. The division of employees here has their respective jobs and tasks that are interconnected, but in the process there is often a misunderstanding of information obtained from each section. Should be in a continuity of work among employees must have good interpersonal communication relationships and good self-control in various conditions encountered.

This study uses a quantitative approach with a total of 40 respondents, using random sampling data collection techniques on employees of PT. Sriwijaya eight seven. Retrieval of this data uses 2 research scales, namely Interpersonal Communication scale and Self-Control Scale. Data analysis in this study used descriptive data analysis and regression analysis. This study aims to determine the level of interpersonal communication and self-control and the influence of interpersonal communication on self-control in employees of PT. Sriwijaya eight seven.

The results of this study indicate that the level of interpersonal communication is in the high categorization with a percentage of 87.5% and the level of self-control is also in a high position with a percentage of 87.5%. Based on the regression analysis with a significance value (Sig) of 0,000 less than  $<0.05$ , it shows that there is an influence between interpersonal communication on self control in PT. Sriwijaya eight seven. With a constant coefficient value (a) of 10.386 and variable coefficient (b) of interpersonal communication of 1.084 so that states that the direction of influence between interpersonal communication and self-control variables is positive.

## المستخلص

افتح,عبدل.2019.تأثير التواصل الشخص على ضبط النفس لدى العاملين في حزب العمال شركة محدودة شروجاي ثمانية وسبعة. مخلص البخت,كلية السيكولوجيا,جامعةمولانامالك ابراهيم الاسلامية الحكومية مالانج.

المشرف :اكوس اقبال هوب, الماجستير, علم النفس

الكلمات الدلالية تأثير التواصل الشخص , ضبط النفس.

تعد شركة شروجاي ثمانية وسبعة ذات المسؤولية المحدودة واحدة من الشركات في مالانج التي تعمل في مجال لتحسين الصيانة على الطريق السريع. ينقسم الموظفون الذين يعملون في هذه الشركة إلى قسمين يعملون في المكتب ويعملون في هذا المجال. قسم الموظفين هنا لديه وظائفهم ومهامهم المرتبطة ببعضها البعض ، ولكن في هذه العملية غالبا ما يكون هناك سوء فهم للمعلومات التي تم الحصول عليها من كل قسم. يجب أن يكون في استمرارية العمل بين الموظفين يجب أن يكون لديك علاقات تواصل جيدة بين الأفراد والتحكم الذاتي الجيد في مختلف الظروف التي تواجهها .

تستخدم هذه الدراسة نهجًا كمياً مع ما مجموعه 40 مجيياً ، باستخدام تقنيات جمع بيانات العينات العشوائية على موظفي. تعد شركة شروجاي ثمانية وسبعة استرجاع هذه البيانات يستخدم مقياسين بحثيين ، هما مقياس التواصل الشخصي ومقياس التحكم الذاتي. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة تحليل البيانات الوصفية وتحليل الانحدار. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى التواصل بين الأشخاص والتحكم الذاتي وتأثير التواصل بين الأشخاص على ضبط النفس لدى موظفي تعد شركة شروجاي ثمانية وسبعة.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى التواصل بين الأفراد في التصنيف العالي بنسبة 87.5 ٪ ومستوى ضبط النفس هو أيضا في مكانة عالية مع نسبة 87.5 ٪. استنادًا إلى تحليل الانحدار الذي تقل قيمته (Sig) عن 0,000 أقل من 0.05 ، فإنه يدل على وجود تأثير بين التواصل الشخصي على التحكم الذاتي في تعد شركة شروجاي ثمانية وسبعة. مع قيمة معامل ثابت (أ) من 10.386 ومعامل متغير (ب) للاتصال بين الأفراد من 1.084 بحيث تنص على أن اتجاه التأثير بين التواصل بين الأفراد ومتغيرات ضبط النفس هو إيجابي.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Ebbert & Griffin menjelaskan bahwa perusahaan merupakan suatu bentuk usaha atau satu organisasi yang menghasilkan barang dan jasa untuk mendapatkan laba (Perusahaan, 2019). Dalam proses pekerjaan menghasilkan sesuatu sudah pasti tentunya ada elemen penunjang yang disebut pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Menurut undang – undang tahun 1969 tentang ketentuan – ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sesuai mata pencahariannya.

Karyawan merupakan manusia yang hakikatnya adalah makhluk sosial. Penting bagi manusia melakukan komunikasi dengan satu sama lain, apalagi dalam lingkup organisasi perusahaan. Eunju (Nathania, 2014) menyebutkan bahwa aliran komunikasi merupakan hal yang paling pokok dari komunikasi organisasi. Aliran komunikasi terbagi menjadi tiga bagian yaitu *upward communiation*, *downward communiation*, dan *horizontal ommuniation*. Sebagai alat manajerial, aliran komunikasi organisasi berkolerasi dengan kinerja karyawan. Komunikasi digunakan untuk menyampaikan informasi ke anggota, mengatur kegiatan, meringankan beban manajerial, mengurangi aturan yang tidak dibutuhkan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Mengacu pada pendapat diatas dalam suatu perusahaan harus terjadi sebuah komunikasi yang baik agar informasi yang dibagikan dan diterima bisa dicerna secara jelas dan tidak terjadi kesalahpahaman ketika melaksanakan pekerjaan. Dalam organisasi tentunya ada proses komunikasi antar anggota satu dengan lainnya, entah itu diskusi, rapat atau sekedar bercengkrama menceritakan pengalaman sehari – hari. Dalam proses komunikasi itu pasti ada hubungan timbal – balik antar komunikator ada proses *encoding dan decoding*.

Demi menciptakan sebuah organisasi yang efektif maka perlu memperhatikan proses komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi tersebut, khususnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi akan menjadi efektif apabila para karyawan berada dalam hubungan yang memuaskan, hubungan yang dibangun sesuai iklim dan suasana yang positif juga atas adanya kepercayaan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan membuat pengelolaan organisasi menjadi efektif, dan untuk menciptakan hubungan baik ini tentunya diperlukan rasa percaya dan terbuka antara para bawahan dengan atasan (Muhammad, 2009). Iklim organisasi yang ideal ditandai dengan adanya rasa saling percaya, saling terbuka, saling jujur, adanya keamanan, keterlibatan, rasa puas, dan adanya harapan yang tinggi. Komunikasi antara atasan atau pimpinan dan bawahan bertujuan untuk mengidentifikasi, membuat, dan menjaga hubungan yang menguntungkan antara kedua pihak.

Komunikasi sendiri adalah sebuah proses berbagi informasi antara dua atau beberapa individu. Hal ini mengandung banyak fungsi komunikasi seperti meminta, menolak, menghubungkan, berargumen, dan menyatakan alasan. Komunikasi

membutuhkan *encoding* (penyampaian pesan) dan *decoding* (penerimaan dan penerjemahan pesan) dan selalu adanya keterlibatan pengirim dan penerima pesan (Susilowati, 2010).

Catrin Johanson (Gautama & Arfan, 2010) menyatakan “*a wide definition of organizational communication is used, including internal, external, informal and formal communication with processes ranging from intraindividual to mass mediated communication*”. Menurut pengertian komunikasi di atas menunjukkan bahwa komunikasi organisasi ialah komunikasi, baik secara internal, eksternal, informal, dan formal, yang prosesnya mencakup aliran komunikasi antarindividu hingga komunikasi dengan media massa. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi.

Menurut Hardjana dalam (Sari & Budi, 2015) melakukan komunikasi interpersonal dapat membantu karyawan menjaga hubungan baik di antara sesama karyawan, memudahkan penyampaian tugas dan arahan kerja sehingga terbangun kerjasama yang baik, juga menyelesaikan argumen-argumen yang bertentangan dan konflik lain.

Pendapat di atas menyebutkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya baik perilaku yang positif maupun negatif. Mempengaruhi perilaku di sini didefinisikan sebagai kontrol diri. Ketika ada pekerjaan yang tidak bisa ditangani oleh seorang karyawan maka bisa disimpulkan kurangnya kontrol akan dirinya sendiri, hal ini juga menunjukkan pentingnya komunikasi interpersonal dalam berorganisasi karena komunikasi interpersonal memiliki peran dalam terciptanya hubungan kerja yang baik. Hubungan kerja yang

baik akan membangun lingkungan kerja yang nyaman, dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan termotivasi meningkatkan kinerja hingga optimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Okky, 2016) mengatakan bahwa dengan melakukan komunikasi interpersonal yang intens sesama rekan kerja mampu mengurangi permasalahan dalam ketidakpuasan kerja, salah satunya adalah *turn over* atau keluarnya karyawan dalam pekerjaan. Komunikasi interpersonal juga dapat meningkatkan hubungan baik sesama karyawan dan meningkatkan suasana yang nyaman selama bekerja, sehingga keinginan untuk keluar pun menjadi berkurang.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Budi, 2015) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal antarkaryawan memberi sumbangan efektif sebesar 40,6% terhadap motivasi kerja pada karyawan, sehingga peran komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi atau perusahaan cukup penting pengaruhnya, dalam hal ini motivasi juga termasuk dalam faktor internal yang ada dalam kontrol diri.

Menurut Naomi dan Mayasari dalam (Naomi & Mayasari, 2008) yang dimaksud dengan kontrol diri ialah terjadinya reaksi yang muncul untuk mengganti sesuatu menjadi sesuatu yang lain, contohnya seperti ketika memalingkan perhatian dari sesuatu, menahan suatu dorongan, mengubah suatu emosi, dan meningkatkan kinerja. Menurut Lazarus dalam (Farid & Nasori, 2012) kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menciptakan, mengatur, dan membimbing suatu perilaku yang dapat mengantar individu tersebut menuju akibat atau reaksi

positif. Menurut Averill dalam (Aini & Mahardayani, 2011), kontrol diri tersusun atas kemampuan dalam mengontrol perilaku, hal ini termasuk kemampuan mengkoordinasi stimulus, kemampuan memperoleh pesan atau informasi, dan kemampuan dalam menilai dan mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 16 dan 17 Januari 2019 di PT Sriwijaya Delapan Tujuh, beberapa karyawan mengatakan bahwa kurangnya komunikasi antara para pekerja lapangan dengan pekerja staff dan direksi berdampak pada keberlangsungan pekerjaan di lapangan. PT. Sriwijaya Delapan Tujuh merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan aspal dan memiliki banyak karyawan. Karyawan yang ada juga mempunyai keahlian dan lingkup kerja yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tanggung jawab yang diemban juga berbeda tiap individu dari mereka. Perusahaan ini baru berdiri pada pertengahan 2018 dan sudah menjalankan beberapa proyek pengerjaan jalan.

Kurang didengarnya aspirasi dan masukan dari pekerja lapangan dan minimnya informasi yang diterima ketika akan melaksanakan pekerjaan membuat pelaksanaan dan hasil pekerjaan kurang maksimal, tetapi ada juga karyawan yang mempunyai kontrol diri yang baik meskipun komunikasi interpersonalnya tidak baik. Sesuai dengan survei yang telah peneliti lakukan kepada 15 karyawan baik staff maupun lapangan mengatakan bahwa 54,5% memiliki hubungan komunikasi yang kurang baik namun dalam pekerjaannya mempunyai kontrol diri yang baik dan sisanya sebanyak 45,5% memiliki komunikasi yang kurang baik namun tidak bisa mengontrol diri saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya evaluasi

yang diberikan ketika pekerjaan sudah selesai dikerjakan. Begitu juga dengan pekerja staff yang ada di kantor, minimnya informasi ketika diberikan pekerjaan seperti berupa pembuatan surat atau pemberkasan sehingga berdampak pada manajemen dan kontrol diri yang ada pada karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara yang sudah dilakukan, yaitu beberapa pekerjaan yang kurang maksimal dan manajemen waktu yang kurang dan juga kontrol yang tidak rutin menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan baik produksi maupun hasil. Manajemen waktu yang kurang disini adalah jadwal produksi dan jadwal pengerjaan yang kurang terstruktur dan juga dikarenakan tidak adanya pembagian yang baku untuk standar pekerjaan perusahaan. Dampak lain yang terlihat adalah ketidakpahaman dan kebingungan ketika diberikan pekerjaan dengan informasi yang minim. Pada akhirnya pekerjaan yang kurang maksimal dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja, namun ada juga pekerja yang mempunyai hasil yang maksimal ketika diberikan informasi yang minim, seperti yang tercantum pada survei di atas.

Perbedaan situasi dan kondisi pekerjaan inilah yang menentukan bagaimana kontrol diri seseorang, individu yang bekerja di lapangan akan berbeda kontrol dirinya dengan para pekerja yang ada di kantor. Dalam hal ini saya sebagai peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri karyawan yang ada di PT.Sriwijaya Delapan Tujuh.



**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat Kontrol diri karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh?
2. Bagaimana tingkat Komunikasi interpersonal karyawan PT.Sriwijaya Delapan Tujuh?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri pada karyawan PT.Sriwijaya Delapan Tujuh?

**C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui tingkat Kontrol diri karyawan PT.Sriwijaya Delapan Tujuh.
2. Untuk mengetahui tingkat Komunikasi interpersonal karyawan PT.Sriwijaya Delapan Tujuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri pada karyawan PT.Sriwijaya Delapan Tujuh.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kajian dan referensi dalam ilmu psikologi guna menambah pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, melalui hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman, pengetahuan, dan informasi akan gambaran komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri karyawan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Komunikasi Interpersonal**

##### **1. Definisi Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah suatu komunikasi yang dilakukan oleh lebih dari satu individu. Kathleen S. Verderber dalam (Budyatna & Ganiem, 2011) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal ialah proses pengelolaan hubungan antarindividu dengan melakukan tanggung jawab ke satu sama lain selama proses penerjemahan makna pesan atau informasi. (Budyatna & Ganiem, 2011) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal ialah penyampaian informasi baik secara verbal dan atau nonverbal kepada individu lain dengan media *human voice* atau media tulisan.

Menurut Burgon & Hufner dalam (Violita, 2016) komunikasi interpersonal atau disebut juga komunikasi antarindividu merupakan komunikasi yang disampaikan satu individu kepada individu lain, baik secara langsung (*face to face*) ataupun melalui perantara (media) tertentu, dan bertujuan mendapat respon balik. Komunikasi dua arah yaitu komunikasi yang memperoleh umpan balik, sangat dibutuhkan di sebuah organisasi. Perusahaan tempat banyak orang bekerja menuntut orang-orang tersebut untuk saling berkomunikasi sehingga bisa menyamakan informasi dan meningkatkan kinerja. Hal ini tentu saja akan membawa keuntungan bagi perusahaan.

Terjadinya komunikasi yang baik antarkaryawan akan membangun suasana kerja yang baik. Selain itu hubungan antara satu karyawan dan lainnya juga akan

ikut baik. Sebuah contoh dari perusahaan penyedia jasa bernama X, di sana ada seorang karyawan yang sangat loyal pada perusahaan karena ia merasa nyaman selama bekerja di sana. Ia dapat berinteraksi dengan baik terhadap rekan kerja dan terhadap pimpinan. Hal ini dikarenakan ia mampu melakukan komunikasi interpersonal dengan baik. Ia mampu menyampaikan pesan dengan baik ke orang lain dan menerima respon balik juga. Sekalipun gaji yang diterima tidak banyak, ia tetap loyal dengan perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman.

Selain itu, Dean Barnlund juga menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal ialah ketika orang-orang saling bertatap muka di pertemuan tidak formal dan saling bertukar dan berbalas pesan baik verbal maupun nonverbal (Peranganing & Perbawaningsih, 2016).

Devito dalam (Sari, Adam, & Oktaviani, 2017) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal ialah penyampaian informasi dari satu individu ke individu lain atau ke sekelompok individu lain, dan langsung mendapat respon balik di saat itu juga.

## **2. Aspek – Aspek Komunikasi Interpersonal**

Menurut De vito dalam (Sari, Adam, & Oktaviani, 2017), ia menjelaskan bahwa ada 5 dimensi yang menggambarkan konsep komunikasi interpersonal yaitu

- a. *Confidence* (percaya diri) artinya individu yang berkomunikasi harus merasa percaya diri agar komunikasi berlangsung dengan baik.
- b. *Immediacy* ialah ketika seseorang dan lawan bicaranya bisa merasakan kebersamaan. *Immediacy* ditandai dengan sikap peduli, perhatian, dan tertarik pada lawan bicara.

- c. *Interaction management* ialah kemampuan untuk mengelola dan mengontrol interaksi, sehingga kedua pihak yang berkomunikasi bisa merasa puas selama proses komunikasi.
- d. *Expressiveness* ialah kemampuan dalam melibatkan diri secara dalam selama komunikasi.
- e. *Other orientation* ialah mempunyai seseorang selama proses komunikasi untuk beradaptasi dengan orientasi orang lain.

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

Di bawah ini akan dipaparkan faktor-faktor komunikasi interpersonal. Pendapat ini ialah milik Rakhmat (Rakhmat, 2008) yang menyebutkan ada empat faktor komunikasi interpersonal, yaitu:

#### a. Persepsi Interpersonal

Persepsi interpersonal ialah persepsi individu terhadap individu lain. Bila individu mempersepsi individu lain secara tidak tepat, maka hal ini bisa menimbulkan kesalahpahaman dan berkhir pada gagalnya komunikasi. Hal ini bisa dihindari asalkan tiap individu menyadari bahwa persepsi sebenarnya bersifat subyektif dan belum tentu benar.

#### b. Konsep Diri

Konsep diri seseorang akan sangat mempengaruhi cara komunikasinya, karena bagaimanapun seseorang pasti akan bertindak sesuai dengan konsep diri miliknya. Apabila seseorang memiliki konsep diri yang positif maka ia akan menyampaikan hal-hal di dalam dirinya seperti ide dan argumen secara positif pula.

c. Atraksi Interpersonal

Atraksi interpersonal ialah kemampuan seseorang dalam memprediksi arah datangnya informasi, kemana informasi menuju, dan bagaimana penerimaan informasi tersebut. Ketika seseorang bisa melihat siapa-siapa saja yang saling tertarik atau saling menghindar, maka ia bisa memprediksi arah aliran arus komunikasi yang akan datang. Semakin besar rasa tertarik seseorang terhadap orang lain, maka akan semakin besar kemungkinan orang-orang tersebut untuk saling berkomunikasi.

d. Hubungan Interpersonal

Hubungan antara satu individu dengan individu lain akan mempengaruhi bagaimana proses komunikasi di antara keduanya bekerja. Bila keduanya dalam hubungan yang sehat maka komunikasi yang terjadi besar kemungkinan akan berhasil.

Untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal, ada banyak cara yang bisa dilakukan. Cara yang pertama ialah menurut Rakhmat dalam (Londa, Senduk, & Boham, 2014), ia menyebutkan ada empat hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. *Respect*, yang dimaksud dengan *respect* adalah setiap individu hendaknya saling menghargai dan menghormati satu sama lain tanpa saling merendahkan, sehingga komunikasi dapat berlangsung dengan baik.
- b. *Simpathy* ialah saat individu mampu menempatkan diri di posisi orang lain sehingga bisa memahami perasaan dan situasi orang lain tersebut dengan lebih baik.

- c. *Clarity* ialah kemampuan untuk bisa bersikap terbuka dan transparan demi menghindari terjadinya kesalahpahaman.
- d. *Humble* atau sikap rendah hati diperlukan saat berkomunikasi. Karena saat menyampaikan informasi dengan tinggi hati, besar kemungkinan informasi tersebut justru tidak akan diterima dengan baik.

Pendapat yang kedua disampaikan oleh (Winkle, 2004), ia memaparkan ada tiga hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas komunikasi, yaitu :

- a. Saling percaya dan saling mengerti pemikiran dan perasaan yang diungkapkan satu sama lain.
- b. Saling mengeluarkan dan menangkap ide, perasaan, dan pandangan satu sama lain. Serta saling mendukung.
- c. Saling menjaga dan merawat hubungan komunikasi yang telah terjalin dan menyelesaikan konflik-konflik yang mungkin muncul dalam proses komunikasi.

Dari dua penjelasan di atas, diketahui ada banyak sekali kemampuan yang wajib dimiliki individu demi bisa meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal. Di sisi lain DeVito dalam (Sari, Adam, & Oktaviani, 2017) mengingatkan bahwa setiap individu hidup dan tumbuh di lingkungan budaya yang berbeda, sehingga harus berhati-hati saat menerapkan anjuran-anjuran di atas. Karena setiap individu berbeda, dan hal-hal yang telah dipaparkan di atas sebenarnya adalah hal yang fleksibel, bukan sebuah keharusan.

#### **4. Indikator Kemampuan Komunikasi Interpersonal**

Menurut Devito dalam (Sari, Adam, & Oktaviani, 2017) ada lima hal yang menentukan efektivitas komunikasi interpersonal, dan lima hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*openness*)

Merupakan sebuah sikap untuk saling terbuka dalam melakukan komunikasi. Dengan menjadi terbuka, tidak menutup-nutupi, dan tidak ada rahasia maka akan menghindari kesalahpahaman antara individu satu dengan yang lain sehingga membuat komunikasi menjadi lebih efektif.

2. Empati (*empathy*)

Merupakan sebuah sikap saling memberi perhatian atau kemampuan individu dalam memahami dan mengerti hal-hal yang sedang dialami orang lain. Dengan memiliki empati, individu akan mampu memahami motivasi, perasaan, harapan, dan pengalaman orang lain dengan lebih baik, dan hal ini akan membuat komunikasi lebih efektif.

3. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Merupakan sebuah sikap yang harus dimiliki oleh satu sama lain agar terwujud komunikasi yang saling mendukung. Dengan sikap saling mendukung, individu akan mampu saling menghargai dan bersedia mendengarkan argumen orang lain, sekalipun argumen tersebut berlawanan dengan milik sendiri.

4. Sikap positif (*positiveness*)

Merupakan sifat yang akan terwujud jika individu memiliki persaan positif



kepada dirinya sendiri dan sikap positif terhadap orang lain. Dengan sikap positif, orang-orang tidak akan berpikiran buruk dan terlalu uriga pada orang lain.

#### 5. Kesetaraan (*equality*)

Merupakan sebuah keinginan atau harapan untuk bersama-sama menyelesaikan masalah di mana individu berada di kedudukan setara. Maksudnya tiap individu tidak merasa lebih tinggi kedudukannya dan memandang rendah orang lain. Hal ini akan membuat komunikasi interpersonal lebih efektif.

### **B. Kontrol Diri**

#### **1. Definisi Kontrol Diri**

Kontrol diri biasanya didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk membuat, mengatur, dan mengelola perilaku-perilaku sehingga mengarahkan ke konsekuensi dan efek yang positif. Beberapa tokoh mengatakan bahwa kontrol diri dapat dijadikan mekanisme preventif dan menjauhkan diri dari hal-hal negatif. Di paragraf berikutnya akan dipaparkan lebih detail mengenai konsep kontrol diri.

Menurut Hortet dalam (Harahap, 2017) diri (*self*) adalah sebuah rangkaian proses yang saling terhubung. Rangkaian ini terdiri atas beberapa komponen seperti pengatur diri (*self regulation*) dan kontrol diri (*self control*). Dengan regulasi diri, individu jadi bisa memfokuskan perhatian dan dengan kontrol diri, individu bisa mengelola dan mengontrol emosi.

Block dan Block (Harahap, 2017) memaparkan mengenai jenis-jenis kualitas kontrol diri. Ada tiga jenis yang dimaksud di sini, yaitu: *over control*, *under*

*control*, dan *appropriate control*. Yang dimaksud dengan *over control* ialah ketika diri terlalu banyak mengontrol dan terlalu menahan diri untuk tidak bereaksi terhadap rangsangan. Kemudian, *under control* ialah kurangnya kontrol yang matang sehingga diri menjadi bebas bertindak dan tanpa perhitungan. Yang terakhir ialah *appropriate control* yaitu ketika individu mampu mengontrol diri dalam takaran yang tepat, tidak berlebihan dan tidak kekurangan.

## **2. Aspek-Aspek Kontrol Diri**

Averill (Harahap, 2017) menjelaskan terdapat tiga aspek yang menyusun kontrol diri. Tiga aspek tersebut, ialah:

1. Kontrol perilaku (*behavior control*), merupakan cara individu untuk mengubah situasi tidak menyenangkan dengan mengambil alih kendali atas situasi tersebut. Bila individu memiliki kontrol perilaku yang baik, ia bisa menyelesaikan situasi tersebut dengan kemampuan sendiri. Sedangkan bila tidak mampu melakukannya dengan kemampuan sendiri, ia akan melakukannya dengan sumber eksternal.
2. Kontrol kognitif (*cognitive control*), ialah cara individu untuk mengelola pesan yang tidak diharapkan dengan melakukan penerjemahan dan penilaian terhadap isi pesan, kemudian memadukannya dengan kejadian lain.
3. Kontrol pengambilan keputusan (*decisional control*), ialah cara individu untuk memutuskan tindakan mana yang akan diambil. Keputusan ini didasarkan pada keyakinan-keyakinan dalam diri. Pengambilan keputusan yang baik ialah yang melihat semua kemungkinan dan menimbang baik buruk sesuatu.

Sedangkan menurut Tangney dkk dalam penelitian (Wahdah, 2016), ada lima aspek yang menyusun kontrol diri. Lima aspek tersebut adalah (a) *self-discipline*; (b) *deliberate/non-impulsive*; (c) *healthy habits*; (d) *work ethic*; (e) *reliability*.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri**

Kontrol diri dalam tiap individu dipengaruhi oleh dua faktor. Dua faktor tersebut adalah faktor eksternal dan faktor internal. Berikut ialah penjelasan mengenai keduanya:

1. Faktor eksternal; faktor luar yang mempengaruhi kontrol diri individu ialah keluarga. Orang tua sangat berperan dalam membentuk kemampuan kontrol diri individu. Misalnya saat ada orang tua yang menerapkan kedisiplinan pada anak sejak dini dan konsisten dengan reinforcement, maka hal ini bisa membuat anak memiliki kontrol diri yang baik.
2. Faktor internal; faktor dari dalam yang mempengaruhi kontrol diri ialah umur. Biasanya semakin besar umur seseorang, maka kontrol dirinya juga akan semakin baik.

#### **C. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal**

Berdasarkan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini oleh (Wijaya, 2013), yang berjudul “komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi” menemukan bahwa semakin intensif komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan semakin kuat hubungan interpersonal pimpinan dan bawahan, atau hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja. Dengan baiknya sebuah komunikasi maka akan timbul rasa percaya dan terbuka yang akan menuntun pada sikap dan perilaku organisasi yang baik.

Berdasarkan penelitian lain oleh (Huda, Basuki, & Prambudi, 2009) yang berjudul “kontrol diri dan kecemasan komunikasi interpersonal pada pramuwisata” menampilkan hubungan yang negatif antara kontrol diri dengan kecemasan komunikasi interpersonal. Artinya semakin rendah kecemasan komunikasi interpersonal seseorang maka akan semakin tinggi kemampuan kontrol diri miliknya. Penelitian ini dilakukan terhadap para pramuwisata di Yogyakarta. Untuk lima aspek kontrol diri sebanyak 50% subjek mempunyai kemampuan antisipasi peristiwa yang sangat baik. Kemudian 55% subjek mempunyai kemampuan tafsir peristiwa yang sangat baik. Kemudian sebanyak 56,8% subjek mempunyai kemampuan pengambilan keputusan yang sangat baik. Sedangkan untuk dua aspek lain, hasil para subjek cukup rendah. Untuk aspek kecemasan komunikasi interpersonal pada subjek menampilkan sebanyak 71,43% subjek tidak mempunyai hambatan dalam mengekspresikan diri. Kemudian sebanyak 64,27% subjek tidak merasa kekurangan minat untuk berkomunikasi. Dan 70% subjek menyatakan tidak pernah mengalami gangguan dalam berinteraksi sosial.

Ada satu lagi penelitian tentang komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh Pratama (Pratama, 2018). Dalam penelitiannya ia menyimpulkan bahwa komunikasi *interpersonal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Purnayasa Tour and Travel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dan sebaliknya, bila komunikasi interpersonal karyawan rendah maka kinerja yang ia lakukan juga rendah.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan pernyataan berupa praduga, yang artinya kebenaran sebuah hipotesis hanyalah dugaan dan belum pasti. Sebuah praduga atau hipotesis harus diuji kebenarannya demi bisa dipastikan apakah ia adalah sebuah kebenaran atau tidak. Karena itu, maka hipotesis dari penelitian ini ialah terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan kontrol diri pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

(Creswell, 2012) menjelaskan bahwa rancangan penelitian adalah tata cara atau prosedur dari penelitian. Prosedur ini termasuk seluruh metode-metode detail dalam pengumpulan data dan analisis data. Adanya rancangan penelitian akan menjaga peneliti untuk tetap sesuai arah dan menuntun ke langkah mana saja yang harus diambil.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan korelasional. Arikunto (Arikunto, 2005) menjelaskan penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini mengukur korelasi dua variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

#### **B. Identifikasi Variabel**

(Sugiyono, 2009) menerangkan bahwa yang dimaksud dengan variabel ialah sebuah atribut atau nilai yang menempel pada objek atau individu. Atribut ini kemudian diteliti oleh peneliti untuk membuat kesimpulan-kesimpulan baru. (Azwar, 2014), menjelaskan bahwa variabel merupakan simbol yang memiliki nilai. Nilai ini bisa menjadi bermacam-macam alias berbeda skornya antara satu individu dengan individu lain. Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Creswell, 2012) menjelaskan sebagai berikut:

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Merupakan variabel-variabel yang mempengaruhi atau memberikan suatu efek pada variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kontrol Diri.

### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat ialah Komunikasi Interpersonal.

## **C. Definisi Operasional**

### 1. Kontrol Diri

*Self control* merupakan kemampuan mengendalikan perilaku diri, maksudnya ialah tingginya pertimbangan yang matang sebelum bertindak. Aspek-aspek dari variabel *self control* ada tiga yaitu kontrol perilaku (*behavior control*), kontrol kognitif (*cognitive control*) dan mengontrol keputusan (*decisional control*).

### 2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi antara satu individu dengan individu lain atau dengan banyak individu. Komunikasi berupa tindakan atau obrolan langsung yang memunculkan rasa nyaman selama interaksi. Aspek-aspek komunikasi interpersonal ada lima yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.

## **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (Arikunto, 2005) pengertian populasi merupakan keseluruhan subjek yang diteliti. Penelitian populasi ialah penelitian di mana seorang peneliti meneliti seluruh elemen di wilayah tersebut. Latipun (Latipun,

2011) memaparkan bahwa yang dimaksud dengan populasi ialah semua objek atau individu penelitian yang mempunyai kriteria-kriteria yang sama. Kriteria-kriteria tersebut bisa berupa wilayah domisili, jenis kelamin, umur, status pernikahan, profesi, dan lain sebagainya. PT. Sriwijaya Delapan Tujuh hanya memiliki 40 karyawan yang terdiri dari 12 staff kantor dan 28 pekerja lapangan. Menurut Arikunto (Arikunto, 2005) apabila suatu penelitian memiliki populasi yang jumlahnya tidak lebih dari 100 individu, maka lebih baik untuk menggunakan seluruh populasi yang ada. Karena itu diputuskan untuk menggunakan seluruh populasi, yaitu 40 karyawan PT Sriwijaya Delapan Tujuh.

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara sistematis dan terstandar yang dilakukan untuk mendapatkan data penelitian. Umumnya, ada tiga macam metode pengumpulan data bila didasarkan pada seberapa dalam keterlibatan peneliti dengan subjek. Tiga metode tersebut ialah pengamatan secara langsung, menggunakan pertanyaan, dan metode khusus tertentu (Nazir, 2013). Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode, di antaranya :

##### **1. Skala**

Data-data yang diperoleh dari penggunaan skala disebut data faktual. Skala merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengungkap variabel tertentu melalui respon jawaban subjek terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut (Azwar, 2014) . Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala tertutup, yaitu skala yang tersusun atas pernyataan-pernyataan yang wajib direspon subjek. Pilihan respon sudah disediakan oleh peneliti sehingga



subjek hanya perlu memilih respon mana yang paling sesuai dengan kondisi dirinya.

## 2. Observasi

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis kejadian-kejadian yang akan diteliti. Tujuan peneliti melakukan observasi ialah melihat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri karyawan.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan skala bentuk likert, menurut (Sarjono & Julianita, 2011) skala likert ialah skala yang fungsinya untuk mengukur pendapat, pandangan, atau sikap individu atau kelompok mengenai kejadian atau situasi tertentu (variabel). Variabel kemudian dibedah menjadi indikator-indikator perilaku, dan dijabarkan menjadi aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan variabel tersebut. Aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan ini ada yang *favorable* dan ada yang *unfavorable*. Peneliti menyediakan empat pilihan respon untuk tiap pertanyaan atau pernyataan, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 1 Skor Jawaban Skala Likert

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favourable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavourable</i></b>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Dengan adanya respon jawaban yang berjenjang seperti demikian, maka tiap-tiap respon dapat diberi bobot sesuai intensitas masing-masing. Dengan empat pilihan respon maka intensitas paling rendah diberi skor 1 dan yang tertinggi diberi skor 4, atau dibalik menjadi intensitas tertinggi mendapat skor 1 dan terendah mendapat skor 4. Peneliti tidak menggunakan lima pilihan jawaban (sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai) karena ingin menghindari responden memilih jawaban netral yang tidak condong ke “ya” atau “tidak”. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu skala Komunikasi Interpersonal dan Skala Kontrol Diri. Berikut skala penelitian:

#### 1. Skala Komunikasi Interpersonal

Skala ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya Komunikasi Interpersonal pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Skala ini disusun berdasarkan Indikator Kemampuan Komunikasi Interpersonal menurut Devito dalam (Sari, Adam, & Oktaviani, 2017) sebagai berikut:

- a. Keterbukaan merupakan sebuah sikap untuk saling terbuka dalam melakukan komunikasi.
- b. Empati merupakan sebuah sikap saling memberi perhatian atau juga kemampuan individu dalam mengerti dan memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain.
- c. Sikap mendukung merupakan sebuah sikap yang harus dimiliki oleh satu sama lain agar terwujud komunikasi yang saling mendukung.
- d. Sikap positif merupakan sifat yang akan terwujud jika individu memiliki perasaan positif kepada dirinya sendiri dan orang lain

- e. Kesamaan atau kesetaraan merupakan keinginan dan harapan untuk bisa bersama-sama menyelesaikan suatu masalah di mana individu berada dalam keadaan setara.

Tabel 3. 2 *Blueprint* Skala Komunikasi Interpersonal

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Keterbukaan	Terbuka pada orang yang diajak berinteraksi, bersedia untuk mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan	1,25		2
		Memahami harapan dan keinginan orang lain	2,46	21	3
		Mengakui perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah "milik" individu dan bertanggung jawab	27	10,20,22,29	5
2	Empati	Mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain	31	19	2
		Mampu memahami perasaan dan bersikap merasakan seperti orang yang mengalaminya	9,32	44	3
		Memahami harapan dan keinginan orang lain	33	1,11,13	4
3	Sikap Mendukung	Menghargai orang lain	3,45	18,40,	4
		Menyampaikan perasaan dengan menilai baik atau buruknya	4,38	24	3
		Bersedia mendengarkan pendapat yang berlawanan	8,23	12	3
4	Sikap Positif	Memilik sikap positif tentang diri sendiri	6,36,37	17,47	5
		Memiliki sikap positif tentang orang lain	30,35	14,43	4
5	Kesetaraan	Mengakui bahwa kedua belah pihak sama-sama	26	41	2
		Menerima orang lain apa adanya	39	42	2
		Tidak merasa dirinya lebih tinggi	5,7,34	15,28	5
<b>TOTAL</b>					<b>47</b>

## 2. Skala Kontrol Diri

Skala ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya Kontrol diri pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek Menurut Averill dalam (Harahap, 2017) sebagai berikut:

1. Kontrol Perilaku ialah kemampuan individu dalam mengubah keadaan yang awalnya negatif menjadi positif.
2. Kontrol Kognitif ialah kemampuan diri dalam menerjemahkan informasi-informasi yang masuk.
3. Kontrol Keputusan ialah kemampuan individu dalam memutuskan atau menentukan sesuatu dengan berdasar keyakinan yang dimiliki.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kontrol Diri

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Kontrol Perilaku	Mengontrol perilaku	4,6,23,27	3,9,31	7
		Mengontrol stimulus	5,7,8,10,24,25	26	7
2	Kontrol Kognitif	Mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian	11,18,20,22,28	19,21	7
		Menafsirkan suatu peristiwa atau kejadian	12,13,29,30	33	5
3	Kontrol Keputusan	Mengambil keputusan	1,2,14,16,32,34	15,17	8
<b>TOTAL</b>					<b>34</b>

## G. Validitas dan Realibilitas

### 1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Bila sebuah instrumen memiliki tingkat validitas yang tinggi artinya instrumen tersebut valid, dan semakin rendah tingkat validitasnya berarti semakin rendah juga kevalidan si instrumen (Arikunto, 2005). Menurut (Azwar, 2014) asal kata validitas ialah *validity* yang menunjukkan seberapa akuratnya instrumen dalam mengukur suatu variabel. Semakin tinggi validitas suatu instrumen artinya instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang lebih akurat dan sangat mampu menggambarkan variabel yang diukur.

Untuk mengukur validitas aitem, peneliti menggunakan dua cara. Pertama peneliti menggunakan validitas isi Aikens' V yang berguna untuk mengetahui kelayakan aitem yang telah disusun. Apakah sudah mewakili variabel dan indikator perilakunya (Azwar, 2014). Peneliti akan meminta pendapat dan penilaian dari ahli/*rater* mengenai seberapa layak aitem yang disusun peneliti. Nilai yang terkumpul dari para ahli terhadap suatu aitem akan dijadikan patokan sebagai penentu validitas aitem tersebut.

Aiken dalam jurnalnya berjudul "*Three Coefficients for Analyzing the reliability and Validity of Rattings*" (1985), menjelaskan formula untuk menghitung koefisien validitas Aikens' V adalah sebagai berikut:

$$V = \sum S/[n(c - 1)]$$

Keterangan:

$$s = r - lo$$

$r$  = angka yang diberikan penilai

$lo$  = angka penilaian validitas terendah

$n$  = jumlah penilai

$c$  = angka penilaian validitas tertinggi

Dengan skor hasil penilaian ahli, Aiken memberi panduan bagi peneliti untuk mengetahui aitem diterima atau ditolak. Namun dalam penelitian ini teknik aikens'v dilakukan untuk mendapat kritikan dan masukan dari dosen mengenai aspek, indikator serta aitem yang telah dibuatnya. Sedangkan untuk menghitung skor validitas aitem, peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* milik Pearson.

Berikut ialah daftar dosen yang dimintai kritik:

Tabel 3. 4 Daftar Ahli dan Jadwal Pelaksanaan Aikens'V

<b>NO</b>	<b>Pelaksanaan</b>	<b>Ahli/Dosen</b>	<b>Pengembalian</b>
1	20 Agustus 2019	Muh.Anwar Fuady,S.Psi, MA	27 Agustus 2019
2	20 Agustus 2019	Rika Fuaturosida, S.Psi, MA	27 Agustus 2019
3	27 Agustus 2019	Umdatul Khoirot,M.Psi.,Psikolog	29 Agustus 2019

Sehingga peneliti juga melakukan uji coba lapangan kepada subjek yang hampir mirip dengan kriteria subjek penelitian oleh peneliti. Uji validitas *product moment* ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut adalah:

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

Keterangan:

r : koefisien korelasi

x : skor rata-rata dari x

y : skor rata-rata dari y

N : jumlah sampel

Setelah dihitung uji validitas, didapatkan data sebagai berikut:

### 1. Skala Komunikasi Interpersonal

Tabel 3. 5 *Blueprint* Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas

<b>No</b>	<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>F</b>	<b>UF</b>	<b>Jumlah</b>
1	Keterbukaan	Terbuka pada orang yang diajak berinteraksi, bersedia untuk mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan	25		1
		Memahami harapan dan keinginan orang lain	46		1
		Mengakui perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah "milik" individu dan bertanggung jawab		10	1
2	Empati	Mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain		19	1
		Mampu memahami perasaan dan bersikap merasakan seperti orang yang mengalaminya	32	44	2
		Memahami harapan dan keinginan orang lain		11	1
3	Sikap Mendukung	Menghargai orang lain	45		1
		Menyampaikan perasaan dengan menilai baik atau buruknya	4,38		2
		Bersedia mendengarkan pendapat yang berlawanan	8,23		2
4	Sikap Positif	Memilik sikap positif tentang diri sendiri	6,36		2
		Memiliki sikap positif tentang orang lain	30,35		2
5	Kesetaraan	Mengakui bahwa kedua belah pihak sama	26	41	2
		Menerima orang lain apa adanya	39		1
		Tidak merasa dirinya lebih tinggi	7		1
<b>TOTAL</b>					<b>20</b>

Setelah melakukan uji validitas, diketahui ada beberapa aitem yang gugur. Di antaranya pada aspek keterbukaan aitem yang gugur adalah 1,2,20,22,27 dan 29. Aspek empati aitem yang gugur diantaranya adalah 9,13,16,31,dan 33. Aspek sikap mendukung aitem yang gugur diantaranya adalah 3,12,18 dan 40. Aspek sikap positif aitem yang gugur diantaranya 14,17,37 dan 47. Aspek kesetaraan aitem yang gugur diantaranya adalah 5,15,28,34,dan 42. Sehingga total aitem yang tersisa adalah 20 aitem.

## 2. Skala Kontrol Diri

Tabel 3. 6 *Blueprint* Kontrol Diri Setelah Uji Validitas

No	Aspek	Indikator	F	UF	Jumlah
1	Kontrol Perilaku	Mengontrol perilaku	4,6,23,27	3,9,31	7
		Mengontrol stimulus	5,8,24,25		4
2	Kontrol Kognitif	Mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian	11,18,20,22,28	19	6
		Menafsirkan suatu peristiwa atau kejadian	12,13,29,30		4
3	Kontrol Keputusan	Mengambil keputusan	1,2,14,		3
<b>TOTAL</b>					<b>24</b>

Setelah dilakukan uji validitas pada variabel ini, ada beberapa aitem yang gugur. Di antaranya pada aspek kontrol perilaku aitem yang gugur diantaranya adalah 7,10 dan 26. Aspek kontrol kognitif aitem yang gugur diantaranya adalah 21



dan 33. Aspek kontrol keputusan aitem yang gugur diantaranya adalah 15,16,17,32 dan 34. Maka aitem yang tersisa dan dikatakan valid sebanyak 24 aitem.

## 2. Reliabilitas

Asal kata reliabilitas ialah *reliability*. Pengukuran yang reliabel ialah pengukuran yang menghasilkan data dengan skor reliabilitas yang tinggi (Azwar, 2014). Reliabel artinya instrumen merupakan alat terpercaya karena mampu menghasilkan data yang baik. Sebagai alat pengukuran yang baik, suatu instrumen tidak memiliki kecenderungan untuk mengarahkan subjek memilih respon jawaban tertentu, karena itu ia menjadi alat atau instrumen yang bisa dipercaya (Arikunto, 2005).

Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 hingga 1. Menurut (Azwar, 2014) yang memiliki reliabilitas bagus ialah yang skornya mendekati 1, dan bila skor mendekati 0 berarti reliabilitasnya rendah. Peneliti menghitung skor reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* di program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) .

Rumus *Alpha Cronbach*:

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

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir aitem / soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$  = varians total

Setelah dilakukan uji reliabilitas, maka berikut ini adalah hasil dari kedua variabel penelitian:

Tabel 3. 7 Skor Hasil Uji Reliabilitas

Kontrol Diri	Komunikasi Interpersonal
0,921	0,883

Hasil diatas menunjukkan bahwa untuk variabel komunikasi interpersonal didapatkan hasil 0,883, dan untuk variabel kontrol diri mendapatkan hasil 0,921. Maka kedua variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

## H. Analisis Data

Teknik analisis data ialah teknik yang dilakukan untuk menemukan jawaban rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Teknik analisis data yang digunakan peneliti ialah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier sederhana. Analisis statistik deskriptif dan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel* dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

### 1. Analisis Deskripsi

Tujuan dari dilakukannya analisis deskriptif ialah untuk memaparkan dan menggambarkan data yang diperoleh selama penelitian. Analisis ini dikerjakan dengan menggunakan program *Mocrosoft Office Excel 2007* dan *SPSS 23 Microsoft for windows*. Data hasil penelitian akan dianalisis seperti berikut:

#### a. Mean Hipotetik

Mencari nilai mean hipotetik dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mu = \frac{1}{2} (iMax + iMin) \times \sum aitem$$

Keterangan :

$\mu$  : mean hipotetik

iMax : skor tertinggi aitem

iMin : skor terendah aitem

$\sum aitem$  : jumlah aitem skala

#### b. Mean Empirik

Mencari nilai mean empirik dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum \text{skor subjek}}{\sum \text{subjek}}$$

Keterangan :

M : mean empirik

$\sum \text{skor subjek}$  : jumlah skor total semua subjek

$\sum \text{subjek}$  : jumlah subjek penelitian

#### c. Standar deviasi Hipotetik

Setelah nilai mean diketahui, langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi

(SD), adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$SD = \frac{1}{6} (iMax - iMin)$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

iMax : Skor tertinggi subjek

iMin : Skor terendah subjek

#### d. Standar Deviasi Empirik

$$SD = \sqrt{\frac{\sum (x - \mu)^2}{N}}$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

X : Jumlah Skor Aitem

$\mu$  : Mean Empirik

N : Jumlah subjek penelitian

e. Kategorisasi

Untuk mengetahui tingkatan subjek pada masing-masing variabel, maka dapat dilihat melalui kategorisasi berikut :

**Tabel 3.8 Rumus Kategorisasi**

No	Kategori	Skor
1	Tinggi	$X > (M+1SD)$
2	Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
3	Rendah	$X < (M-1SD)$

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar Deviasi

## 2. Analisis Regresi

Regresi ialah suatu teknik yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam menentukan hubungan antarvariabel, analisis regresi memiliki hasil yang lebih akurat. Hal ini dikarenakan analisis regresi mampu menentukan kesulitan tingkat perubahan variabel satu terhadap variabel lain. Kesimpulannya, pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat diketahui lebih akurat bila dianalisis dengan teknik regresi (M. Iqbal, 2009).

Tujuan dari analisis regresi ialah untuk mengukur pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Analisis regresi adalah salah satu analisis yang paling populer dan luas pemakaiannya. Selain itu, analisis regresi juga dilakukan untuk mengetahui variabel bebas-variabel bebas yang mana yang memiliki hubungan dengan variabel terikat dan seperti apa bentuk hubungannya. Penelitian ini meneliti pengaruh variabel kontrol diri terhadap variabel komunikasi interpersonal.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

PT. Sriwijaya Delapan Tujuh adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produk pengolahan aspal panas atau yang biasa disebut Hotmix yang kemudian digunakan untuk perbaikan pemeliharaan ataupun peningkatan jalan di Kota maupun Kabupaten Malang. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 6 Desember 2018 sesuai dengan akta pendirian perusahaan yang sudah ditanda tangani oleh notaris.

Sebagai perusahaan yang menyediakan produk untuk dijual kepada konsumen dalam hal ini kontraktor berupa *hotmix*, perusahaan ini memproduksi beberapa macam jenis *hotmix* untuk dihampar sesuai dengan kebutuhan dan permintaan konsumen, secara umum perusahaan ini memproduksi 2 macam *hotmix* yang paling sering digunakan, pertama adalah HRS-WC atau (Hot Rolled Sheet - wearing course) yaitu aspal beton yang dicampur dengan gradasi senjang. Campuran ini mempunyai kandungan aspal yang tinggi, terdiri dari agregat kasar dan agregat halus. Dibutuhkan campuran aspal bermutu untuk bisa menciptakan jalanan yang awet dan memiliki kelenturan yang bagus. Kemudian ada AC-WC (Asphalt Concrete -Wearing Course) yaitu lapisan yang ada di paling atas yang fungsinya sebagai lapisan aus. Lapisan ini disebut sebagai lapisan perkerasan. Campuran ini sebenarnya bersift non-struktural, namun AC-WC dapat menambah

daya tahan perkerasan sehingga mampu menambah masa pelayanan dari konstruksi perkerasan.

Perusahaan ini dipimpin oleh Seorang Komisaris dan Juga Direktur untuk mmengawasi segala proses berjalannya perusahaan ini dibantu oleh kepala plant dan juga kepala bagian umum sebagai supervisi di perusahaan ini guna mengawasi kinerja pada saat produksi dan administrasi. PT. Sriwijaya Delapan Tujuh mempunyai 30 Armada *Dump Truck* untuk pelaksanaan distribusi material *hotmix* yang diawasi langsung oleh kepala armada.

Tiap kali sebuah proyek selesai dilaksanakan, ada banyak sekali evaluasi terhadap para pekerja. Hal ini karena komunikasi interpersonal atasan dan bawahan yang kurang, buktinya para pekerja tdak bisa melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Pun pihak atasan tidak mau mendengar dan merespon suara para pekerja lapangan ini. Begitu juga dengan evaluasi terhadap staf kantor. Minimnya informasi ketika diberikan pekerjaan seperti berupa pembuatan surat atau pemberkasan sehingga berdampak pada manajemen dan kontrol diri yang ada pada karyawan.

Selain itu, perusahaan juga memiliki manajemen yang buruk, seperti jadwal produksi dan jadwal pengerjaaan yang kurang terstruktur dan juga dikarenakan tidak adanya pembagian yang baku untuk standar pekerjaan perusahaan. Hal ini menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan baik produksi maupun hasil. Para karyawan terlihat kebingungan ketika diberikan pekerjaan dengan informasi dan penjelasan yang minim. Pada akhirnya pekerjaan menjadi kurang maksimal dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

## **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian Yang berjudul “Pengaruh komunikasi Interpersonal terhadap Kontrol diri karyawan PT. Sriwijaya Delapn Tujuh” ini dilaksanakan pada bulan September 2019 di PT. Sriwijaya Delapan tujuh.

## **3. Jumlah Subjek Penelitian**

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Sriwijaya Delapan Tujuh yang berjumlah 40 (empat puluh) orang. Yang menjadi responden penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Peneliti menggunakan angket berupa lembaran dan diisi oleh semua karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.

## **4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Adapun tahapan pengambilan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti meminta izin kepada Direktur selaku yang berwenang sebagai pimpinan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.
2. Peneliti membuat angket penelitian yang di print dan dibagikan ke seluruh karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh.
3. Peneliti terlebih dahulu memberi tahu bahwa tujuan penelitian ialah untuk kepentingan skripsi.
4. Peneliti memberikan penjelasan mengenai tata cara mengisi angket.

## **5. Hambatan-Hambatan**

Hambatan dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:



- a. Dalam proses pengambilan data peneliti mengalami hambatan pada waktu mensikronkan waktu kerja dengan responden, dikarenakan jam kerja yang berbeda.
- b. Masih awamnya responden terkait penelitian dan ada rasa takut untuk mengisi angket yang diberikan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Dalam penelitian ini, dilakukan dua uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Tujuan dilakukannya uji asumsi ialah untuk menghindari data eror.

Berikut ini adalah hasil uji asumsi yang dilakukan peneliti:

- a. Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

		<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
		kontrol diri	komunikasi interpersonal
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	79,85	64,10
	Std. Deviation	7,371	3,795
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,136
	Positive	,099	,106
	Negative	-,116	-,136
Test Statistic		,116	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 <sup>c</sup>	,060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,194. Angka sig. Kolmogorov-

Smirnov yang lebih besar dari 0,05 memiliki arti bahwa data komunikasi interpersonal terdistribusi normal. Sementara itu variabel kontrol diri memiliki sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,06. Angka tersebut lebih besar dari 0,05 artinya data kontrol diri terdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Tujuan dari dilakukannya uji linieritas ialah untuk memastikan apakah variabel komunikasi interpersonal dan variabel kontrol diri memiliki hubungan linier yang signifikan. Yang menjadi patokan pengambilan keputusan ialah apabila nilai signifikan  $p > 0,05$ , artinya ada hubungan yang linier antara variabel komunikasi interpersonal dan variabel kontrol diri. Dari tabel di bawah ini diketahui skor signifikansinya ialah 0,981 artinya lebih besar dari 0,05 dan artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Linieritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
komunikasi interpersonal * kontrol diri	Between Groups	(Combined) Linearity	246,367	16	15,398	1,123	,390
		Deviation from Linearity	174,788	1	174,788	12,753	,002
			71,578	15	4,772	,348	,981
		Within Groups	315,233	23	13,706		
Total			561,600	39			

## 2. Deskripsi Data

### a. Skor hipotetik

Deskripsi data pada kedua variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Skor Hipotetik

Kontrol Diri				Komunikasi Interpersonal			
Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
24	96	60	12	20	80	50	10

Sumber: Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skala kontrol diri tersusun atas 24 aitem pernyataan. Masing-masing aitem pernyataan nilai terkecil sama dengan 1, dan nilai terbesar sama dengan 4. Sehingga skor total terendah akan sama dengan 24, dan skor total tertinggi akan sama dengan 96. Rata-rata hipotetik ialah 60, dan standar deviasi hipotetik sama dengan 12.

Sedangkan skala komunikasi interpersonal tersusun atas 20 aitem pernyataan. Masing-masing aitem pernyataan nilai terkecil sama dengan 1, dan nilai terbesar sama dengan 4. Sehingga skor total terendah akan sama dengan 20, dan skor total tertinggi akan sama dengan 80. Rata-rata hipotetik ialah 50, dan standar deviasi hipotetik sama dengan 10.

#### b. Kategorisasi Data

Tabel 4. 4 Kategorisasi Skala Komunikasi Interpersonal

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 60$	35	87,5%
Sedang	$40,5 < X \leq 59,5$	5	12,5%
Rendah	$X < 40$	0	0%

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan kategorisasi di atas karyawan PT. Sriwijaya Delapan tujuh yang berjumlah 40 karyawan secara keseluruhan memiliki tingkat komunikasi Interpersonal yang tinggi dengan keterangan sebanyak 35 karyawan memiliki

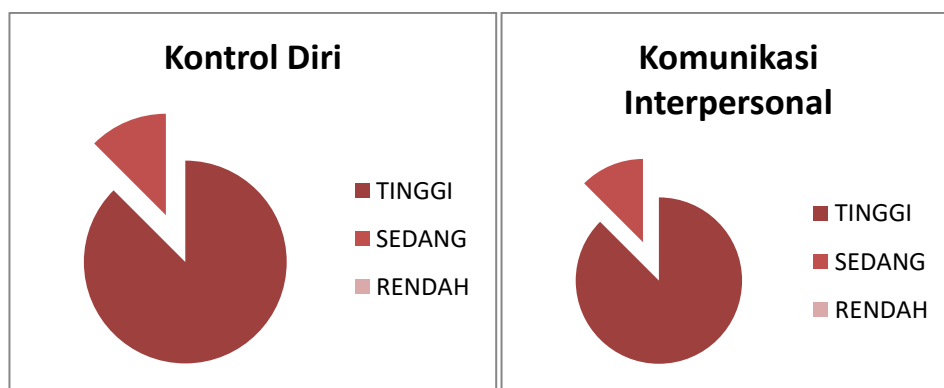
komunikasi interpersonal yang tinggi dan sisanya sebanyak 5 orang memiliki tingkat komunikasi interpersonal sedang, dengan presentase 87,5% adalah yang tinggi dan sisanya 12,5% adalah sedang.

Tabel 4. 5 Kategorisasi Skala Kontrol Diri

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 72$	35	87,5 %
Sedang	$48,5 < X \leq 71,5$	5	12,5 %
Rendah	$X < 48$	0	0%

Sumber: Pengolahan Data 2019

Berdasarkan kategorisasi di atas karyawan PT. Sriwijaya Delapan puluh yang berjumlah 40 karyawan secara keseluruhan memiliki tingkat kontrol diri yang tinggi dengan keterangan sebanyak 35 karyawan memiliki kontrol diri yang tinggi dan sisanya sebanyak 5 orang memiliki tingkat kontrol diri sedang, dengan presentase 87,5% adalah yang tinggi dan sisanya 12,5% adalah sedang.



Gambar 4. 1 Grafik Skor Komunikasi Interpersonal dan Skala Kontrol Diri

### 3. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 6 Hasil Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,167	5,557		7,408	,000
	kontrol diri	,287	,069	,558	4,144	,000

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000. Artinya ini lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yaitu terdapat pengaruh kontrol diri (X) terhadap komunikasi interpersonal (Y).

Kemudian Hasil dari perhitungan koefisien regresi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien constant (a) sebesar 41,167 dan koefisien variabel (b) kontrol diri sebesar 4,144. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 41,167 + 4,144X$$

Berdasarkan persamaan di atas, diketahui nilai konstanta variabel komunikasi interpersonal sebesar 41,167. Selanjutnya, nilai + 4,144X menyatakan bahwa arah pengaruh antara variabel kontrol diri (X) terhadap variabel komunikasi interpersonal (Y) adalah positif.

#### 4. Sumbangan Efektif

Tabel 4. 7 Sumbangan Efektif

Aspek	B	Cross Product	Regresi	Sumb. Efektif Total
Kontrol Perilaku	0,589	277,900		
Kontrol Kognitif	-0,044	231,900	187,734	33%
Kontrol Keputusan	0,345	98,800		

Sumber: Pengolahan Data 2019

Tabel di atas menunjukkan beberapa koefisien yang dapat dimasukkan pada rumus sebagai berikut:

$$SE_{x_i} = \frac{b_{x_1} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \times 100\%$$

Keterangan:

$b_{x_1}$  = koefisien b aspek x

CP = cross product aspek x

Regression = nilai regresi

$R^2$  = Sumbangan efektif total

Setelah mengetahui rumus yang sudah ada, maka dilakukan perhitungan pada setiap aspek sebagai berikut:

$$1) SE \text{ Perilaku} = \frac{(0,589 \times 277,9 \times 33)}{187,734} \times 100\% = 28,7 \%$$

$$2) SE \text{ Kognitif} = \frac{(-0,044 \times 231,900 \times 33)}{187,734} \times 100\% = -1,8 \%$$

$$3) SE \text{ Keputusan} = \frac{(0,345 \times 98,800 \times 33)}{187,734} \times 100\% = 5,9 \%$$

Tabel 4. 8 Hasil Sumbangan Efektif

<b>Komponen Kontrol Diri</b>	<b>Sumb. Efektif Komponen</b>
Perilaku	28,7 %
Kognitif	-1,8 %
Keputusan	5,9 %
<b>Total</b>	<b>33 %</b>

Sumber: Pengolahan Data 2019

Dari penghitungan di atas dapat diketahui bahwa jumlah sumbangan aktif komponen sebesar 33 % dari setiap aspek pada variabel kontrol diri terhadap variabel Komunikasi interpersonal. Sebesar 67% sisanya merupakan faktor lain yang mempengaruhi komunikasi interpersonal karyawan. Dari tabel hasil sumbangan efektif diketahui bahwa kontrol perilaku memiliki sumbangan terbesar terhadap variabel kontrol diri yaitu sebesar 28,7%.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pada 40 karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh, diketahui bahwa tingkat kontrol diri karyawan termasuk dalam kategori tinggi yaitu 87,5%. Demikian juga dengan tingkat komunikasi interpersonal karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh juga termasuk pada kategori tinggi yaitu sebesar 87,5%. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kontrol diri karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh

## **1. Tingkat Kontrol Diri pada Karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh**

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa tingkat kontrol diri karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 87,5% atau 35 orang dari 40 orang karyawan jumlah keseluruhan karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Selain itu sisanya yaitu 5 orang atau 12,5% memiliki tingkat kontrol diri pada kategori sedang. Pada penelitian ini tidak ditemukan subjek yang memiliki tingkat kontrol diri dengan kategori rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh cenderung mampu melakukan pengontrolan diri dalam pengambilan keputusan, mampu melakukan pengontrolan perilaku, mampu melakukan pengontrolan pikiran serta mampu mengendalikan dan melakukan penyaringan terhadap informasi yang diterimanya. Selain itu para karyawan juga mampu memberikan umpan balik yang konstruktif. Hal ini akan mengarah pada terbangunnya hubungan yang positif dan kemampuan antisipasi masalah yang mungkin akan muncul.

Setiap orang memiliki tingkat kontrol diri yang berbeda, ada yang tinggi, sedang, atau rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi tingkat kemampuan kontrol diri ialah umur, semakin besar umur seseorang maka akan semakin besar pula kemampuan kontrol dirinya (Ghufron & Risnawati, 2011). Penjelasan tersebut sangat cocok dengan yang diungkapkan Mulyono (Mulyono, 2013) mengenai faktor internal individu ialah jenis kelamin, umur, dan pendapatan.



Kontrol diri ialah kemampuan seseorang dalam membuat keputusan setelah menimbang secara kognitif seluruh kemungkinan, sehingga dapat mengambil pilihan yang tepat yang bisa meraih tujuan. Dengan memiliki kontrol diri yang tinggi maka seseorang akan mampu memilih tindakan yang tepat di berbagai situasi berbeda. (Heni, 2013) pernah melakukan sebuah penelitian tentang kontrol diri dan perilaku konsumtif. Ia menemukan hubungan negatif yang signifikan di antara keduanya. Artinya semakin tinggi kontrol diri seseorang, maka perilaku konsumtifnya akan semakin rendah. Selain itu, ada juga penelitian tentang kontrol diri dan *impuls buying* (Larasati, 2015). Penelitian ini menemukan hubungan negatif yang signifikan di antara kedua variabel tersebut. Artinya semakin rendah kontrol diri seseorang, maka akan semakin tinggi *impuls buying* yang dilakukan seseorang tersebut. Dari penelitian-penelitian ini dapat ditarik kesimpulan tentang pentingnya bagi seseorang untuk memiliki kontrol diri yang tinggi.

Block (Ghufron & Risnawati, 2011) menjelaskan tentang tiga jenis kontrol diri yaitu: 1) *Over control*, yang dimaksud dengan *over control* ialah ketika diri terlalu banyak mengontrol dan terlalu menahan diri untuk tidak bereaksi terhadap rangsangan; 2) *under control* ialah kurangnya kontrol yang matang sehingga diri menjadi bebas bertindak dan tanpa perhitungan; 3) *appropriate control* yaitu ketika individu mampu mengontrol diri dalam takaran yang tepat, tidak berlebihan dan tidak kekurangan.

Kontrol diri adalah kemampuan untuk mengarahkan secara perilaku yang dapat membimbing individu ke arah atau potensi yang dipunya, Menurut Hortet dalam (Harahap, 2017) diri (*self*) adalah sebuah rangkaian proses yang saling

terhubung. Rangkaian ini terdiri atas beberapa komponen seperti pengatur diri (*self regulation*) dan kontrol diri (*self control*). Dengan regulasi diri, individu jadi bisa memfokuskan perhatian dan dengan kontrol diri, individu bisa mengelola dan mengontrol emosi.

## **2. Tingkat Komunikasi Interpersonal pada karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh**

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan peneliti, disimpulkan bahwa tingkat komunikasi interpersonal karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh berada pada kategori tinggi. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 87,5% atau 35 orang dari 40 orang karyawan jumlah keseluruhan karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Selain itu sisanya yaitu 5 orang atau 12,5% berada pada tingkat sedang. Pada penelitian ini tidak ditemukan subjek yang mempunyai tingkat komunikasi interpersonal dengan kategori rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh cenderung memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi, karyawan mampu untuk saling terbuka terhadap satu sama lain kemudian berempati kepada sesama rekan kerja, mempunyai sikap positif dan sikap mendukung satu sama lain dan juga memiliki kesamaan dan keseragaman dalam mengutarakan pendapat. Untuk tingkat komunikasi interpersonal tinggi individu bisa melakukan komunikasi dan juga mengelola informasi yang diberikan sehingga output yang dihasilkan pada proses komunikasi sesuai target dan bahkan melebihi target sehingga menguntungkan dalam proses kerja. Kemudian untuk tingkat komunikasi interpersonal yang sedang

para karyawan ini sudah cukup baik dalam melakukan proses komunikasi hanya saja masih ada kecenderungan dalam memproses informasi hanya sebatas untuk menyampaikan atau masih kaku dalam melakukan komunikasi.

Asal kata komunikasi (*communication*) ialah *communication*, sebuah kata yang diambil dari bahasa latin. *Communication* mempunyai arti “menyapa,” maksudnya pengirim pesan berusaha menyapa dan menciptakan kebersamaan (*communes*) dengan lawan bicara. Seseorang harus menetapkan tujuan dari isi pesan sebelum melakukan komunikasi, supaya antara pemberi pesan dan penerima pesan memiliki sesuatu untuk diapai bersama (Wursanto, 2002). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dijelaskan bahwa komunikasi ialah proses penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan dari satu orang ke orang lain, atau dari satu orang ke banyak orang. Penjelasan ini mirip dengan pengertian komunikasi yang tertera di Kamus Psikologi (Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi, 2001) yaitu semua bentuk penyampaian informasi, baik verbal maupun nonverbal oleh seseorang kepada orang yang lain, yang dilakukan seara tatap muka langsung ataupun disampaikan melalui suatu media. Komunikasi oleh seseorang ke orang lain disebut komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi atau komunikasi antarindividu.

Selain dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain, komunikasi interpersonal juga mewajibkan adanya respon balik dari penerima pesan. Selain itu, Dean Barnlund juga menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal ialah ketika orang-orang saling bertatap muka di pertemuan tidak formal dan saling bertukar dan berbalas pesan baik verbal maupun nonverbal (Peranginangin &

Perbawaningsih, 2016). Mulyana dalam (Kusumawardhani & Prabawani, 2013) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal ialah rangkaian proses bertukar informasi antara satu orang dengan satu orang yang lain, atau dengan banyak orang, dan proses bertukar informasi ini mendapatkan umpan balik dari orang lain. Everet M. Rogers dalam (Attaymini, 2014) menyebutkan beberapa ciri-ciri saluran komunikasi interpersonal yaitu:

- a. Pesan mengalir ke dua arah
- b. Ada dua arah dalam konteks pesan
- c. Pemberian respon relatif tinggi
- d. Mampu melewati seleksi-seleksi ketat
- e. Jumlah pendengar yang banyak membuat proses penyampaian jadi lebih lambat
- f. Kemungkinan timbul perubahan sikap.

Komunikasi interpersonal merupakan kunci terciptanya hubungan yang baik di lingkungan organisasi atau perusahaan. Tanpa komunikasi, orang-orang akan kesulitan memahami satu sama lain dan hanya bisa menduga-duga. Sebuah dugaan tentu saja belum pasti kebenarannya dan bisa berakhir pada salah pemahaman, dan hal ini akan membuat kehidupan organisasi jadi memburuk. Sedangkan apabila komunikasi interpersonal terjalin dengan baik, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan nyaman. Situasi yang demikian akan membuat orang-orang betah dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

### **3. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Komunikasi Interpersonal pada Karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 40 subjek di PT. Sriwijaya Delapan Tujuh mendapatkan skor normalitas sebesar 0,194 untuk variabel kontrol diri dan sebesar 0,60 untuk variabel komunikasi interpersonal. Kedua skor tadi lebih besar dari 0,05 maka artinya kedua data dari masing-masing variabel terdistribusi normal. Untuk skor linieritas mendapatkan nilai signifikansi 0,981, dikarenakan skor tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Hasil penghitungan uji regresi sederhana menampilkan nilai t sama dengan 4,144 yang memiliki skor Sig. sebesar 0,000. Karena skor signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya hipotesis nol tertolak dan hipotesis penelitian diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kontrol diri terhadap komunikasi interpersonal.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh memiliki kontrol diri yang berpengaruh baik pada komunikasi interpersonal dan berguna ketika pelaksanaan atau proses kerja berlangsung. Pratama (Pratama, 2018) dalam penelitiannya ia menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki komunikasi interpersonal yang baik, hubungan antarrekan kerja juga akan ikut baik, dan hal ini akan membuat kinerja para karyawan menjadi lebih baik. Para pekerja bisa saling menyampaikan informasi untuk mempermudah pelaksanaan kerja dan bisa juga saling berkomunikasi untuk menyelesaikan masalah secara bersama.

Sebuah organisasi pasti ingin menapai tujuan dari organisasi. Di sisi lain, organisasi terdiri atas banyak individu dan banyaknya jumlah individu akan membuat sulit proses menyamakan tujuan. Namun, dengan saling berkomunikasi antarindividu, upaya menyamakan tujuan akan jadi lebih mudah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Okky, 2016) mengatakan bahwa dengan melakukan komunikasi interpersonal yang intens sesama rekan kerja mampu mengurangi permasalahan dalam ketidakpuasan kerja, salah satunya adalah *turn over* atau keluarnya karyawan dalam pekerjaan. Komunikasi interpersonal juga dapat meningkatkan hubungan baik sesama karyawan dan meningkatkan suasana yang nyaman selama bekerja, sehingga keinginan untuk keluar pun menjadi berkurang.

Jane (Okky, 2016) melakukan sebuah pengukuran terhadap performa dan kemampuan komunikasi manager dengan bawahannya, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang dilakukan manager dengan bawahannya dapat meningkatkan performa kerja pada keduanya. Hasilnya menunjukkan bahwa penerimaan dukungan dari manager untuk bawahan memiliki hubungan dan efek yang signifikan terhadap performa kerja. (Ramaraju, 2012) menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berhubungan dan memiliki dampak pada semua aspek kehidupan. Hasil dari penelitian Ramaraju memaparkan mengenai manfaat komunikasi interpersonal dalam membuat rasa pengertian dan sikap saling mendukung antara para karyawan. Hal-hal positif ini diharapkan dapat menimbulkan rasa nyaman dan membuat karyawan meraih kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **1. Tingkat Komunikasi Interpersonal**

Tingkat komunikasi interpersonal karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 87,5% atau 35 orang dari 40 orang karyawan jumlah keseluruhan karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh cenderung memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi, karyawan mampu untuk saling terbuka terhadap satu sama lain kemudian berempati kepada sesama rekan kerja, mempunyai sikap positif dan sikap mendukung satu sama lain dan juga memiliki kesamaan dan keseragaman dalam mengutarakan pendapat. Untuk tingkat komunikasi interpersonal tinggi individu bisa melakukan komunikasi dan juga mengelola informasi yang diberikan sehingga output yang dihasilkan pada proses komunikasi sesuai target dan bahkan melebihi target sehingga menguntungkan dalam proses kerja.

## **2. Tingkat Kontrol Diri**

Tingkat kontrol diri karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh berada pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi yang menunjukkan terdapat 87,5% atau 35 orang dari 40 orang karyawan jumlah keseluruhan karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh cenderung dapat mengontrol diri dalam mengambil keputusan, mengontrol perilaku, mengontrol pikiran serta dapat mengendalikan dan menyaring informasi yang diterimanya dan juga memberikan respon secara konstruktif dimana dapat membangun hubungan yang lebih positif dan bisa mengantisipasi berbagai kemungkinan masalah yang akan terjadi.

## **3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kontrol Diri**

Penelitian yang dilakukan pada 40 subjek di PT. Sriwijaya Delapan Tujuh mendapatkan hasil pada uji normalitas sebesar 0,60 untuk variabel komunikasi interpersonal dan sebesar 0,194 untuk variabel kontrol diri. Hasil tersebut lebih besar > dari 0,05 maka dikatakan kedua variabel tersebut dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji linieritas mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,257 lebih besar > dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang linier antara kedua variabel penelitian. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sriwijaya Delapan Tujuh memiliki komunikasi interpersonal yang berpengaruh baik pada kontrol diri dan berguna ketika pelaksanaan atau proses kerja berlangsung.



## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti mengajukan sara-saran sebagai berikut:

### **1. Bagi karyawan**

Bagi karyawan, disarankan untuk mempertahankan mengontrol pola komunikasi yang sudah sangat baik, para karyawan diharapkan bisa terbuka, berempati dan bisa mendukung secara positif setiap berkomunikasi antar teman kerja, sehingga berdampak pada kontrol diri dan bisa mengendalikan emosi dengan tujuan meningkatnya kinerja dan hasil produksi yang dicapai

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu ditambah dan diperbanyak penelitian sebelumnya mengenai komunikasi interpersonal sebagai penunjang dan juga sebagai data pendukung penelitian agar lebih maksimal.

### **3. Bagi Pembaca**

Bagi Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi atau masukan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh *komunikasi interpersonal terhadap kontrol diri*. Selain itu diharapkan mampu memberikan pemahaman pada masyarakat khususnya pembaca bahwa komunikasi interpersonal dapat digunakan dalam mengarahkan kontrol diri seseorang agar tidak menimbulkan dampak negatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N., & Mahardayani, I. H. (2011). Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Prokrastinasi dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi Pitutur*.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Attaymini, Rahmah. (2014). *Upaya Membangun Komunikasi Antarpribadi yang Efektif Antara Siswa & Guru* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Yogyakarta). Dikutip dari <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/1762>
- Azwar, S. (2014). *Realibilitas dan Validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budyatna, M., & Ganiem, L. M. (2011). *Teori Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Devito, J. (1997). *Komunikasi Interpersonal*. Jakarta: Professional Books.
- Farid, L., & Nasori, F. (2012). Hubungan antara Kontrol Diri dan Kecemasan Menghadapi Masa Pembebasan pada Narapidana Di Lembaga Kemasyarakatan Wirogunan Yogyakarta. *Khazanah*, Vol.5.
- Gautama, I., & Arfan, M. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, vol 3.
- Ghufroon, & Risnawati. (2011). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Harahap, J. Y. (2017). Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Ketergantungan Internet di Pustaka Digital Perpustakaan Daerah Medan. *Jurnal Edukasi*.
- Heni, S. (2013). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Syukur dan Perilaku Konsumtif pada Remaja SMA IT Abu Bakar Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*.
- Huda, N., Basuki, & Prambudi, S. T. (2009). Kontrol Diri dan Kecemasan Komunikasi Interpersonal Pada Pramuwisata.
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2013). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Afektif Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Pengemasan PT.

Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Diponegoro*.

- Larasati, M. A. (2015). HUBungan Antara Kontrol Diri dengan Pembelian Impulsif Pakaian pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya Yang Melakukan Pembelian secara Online. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Latipun. (2011). Psikologi Eksperimen. In *Psikologi Eksperimen* (p. 25). Malang: UMM Press.
- Londa, B. N., Senduk, J., & Boham, A. (2014). Eektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dalam Meningkatkan Kesuksesan Sparkle Organizer. Vol III, no.1.
- M. Iqbal, H. (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad, A. (2009). Komunikasi Perusahaan Edisi ke delapan. *Bumi Aksara*.
- Mulyono. (2013). Faktor Internal Dalam Diri.
- Naomi, P., & Mayasari, I. (2008). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Perilaku Pembelian Kompulsif. *Jurnal Telaah Bisnis*, Vol.8, 179-193.
- Nathania, A. (2014). Pengaruh Komposisi Dewan Perusahaan terhadap Profitabilitas Perusahaan.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurmala, S. (2007). *Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Kontrol Diri Pada Siswa Madrasah Labuhan Bilik*. Medan.
- Okky, D. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. GANGSAR Tulungagung. *Jurnal Ilmiah*.
- Peranginangin, B. B., & Perbawaningsih, Y. (2016). Model Komunikasi Interpersonal Generasi Muda Suku Batak Karo di Yogyakarta Melalui Tradisi Ertutur. *Jurnal Komunikasi Aspikom*, vol.2, hal 425-436.
- Perusahaan. (2017). Dikutip 1 Maret 2019 [Blog post], dari <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/11/pengertian-perusahaan-menurut-para-ahli.html>
- Pratama, I. I. (2018). *Komunikasi Interpersonal Memediasi Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan di Purnayasa Tour and Travel Bali*. Bali: Universitas Udayana.
- Rakhmat, J. (2001). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Rakhmat, J. (2008). *Psikologi Komunikasi (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ramaraju, S. (2012). Psychological Perspectives On Interpersonal Communication. *Journal of Arts, Science & Commerce*, Vol III.
- Sari, D. P., Adam, M. I., & Oktaviani, O. (2017). *Pengaruh Perkembangan Media Sosial terhadap Komunikasi Interpersonal Masyarakat di Indonesia*. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Sari, K. S., & Budi, W. (2015). Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan dan Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero. Tbk Kantor Wilayah Semarang. *Jurnak Empati*.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, E. (2010). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja Guru Honorer SMA Negeri 1 Kabupaten Bekasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Violita, L. (2016). Komunikasi Interpersonal Karyawan Quality Control PT S.H INDONESIA. *Jurnal-Psiko Edukasi*, vol.14, 113.
- Wahdah, N. I. (2016). Hubungan Kontrol Diri dan Pengungkapan Diri dengan Intensitas Penggunaan Facebook pada Siswa SMP Sunan Giri Malang.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*.
- Winkle, W. S. (2004). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto. (2002). *Ilmu Komunikasi Dalam Teori Dan Praktek*. Bandung: Bina Cipta.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala Komunikasi Interpersonal

#### SKALA PENELITIAN

Nama :

**Petunjuk Pengisian:**

1. Bacalah pernyataan yang telah disediakan dengan baik dan benar
2. Pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang(✓) dengan pilihan jawaban sebagai berikut:  
STS = Sangat Tidak Setuju  
TS = Tidak Setuju  
S = Setuju  
SS = Sangat Setuju
3. Dalam satu Pernyataan hanya ada satu jawaban
4. Dalam memberikan jawaban, tidak ada yang benar atau salah. Usahakan memberi jawaban yang sesuai atau mendekati dengan keadaan diri anda.

NO	Aitem	STS	TS	S	SS
1	Saya mendukung pernyataan positif pada lawan bicara saya, agar dia menjadi lebih percaya diri				
2	Saya selalu menunjukkan sikap positif terhadap diri saya				
3	Saya berusaha memahami perbedaan teman bicara saya				
4	Saya selalu siap mengubah pendapat dan sikap saya jika terbukti salah				
5	Saya sulit menceritakan perihal diri saya terhadap lawan bicara saya				
6	Sulit bagi saya untuk memahami lawan bicara saya				
7	Saya sulit mengungkapkan perasaan berdasarkan sudut pandang orang lain				
8	Saya terbuka jika ada lawan bicara yang memberikan masukan				
9	Saya mudah menceritakan pengalaman saya pada lawan bicara saya				

10	Saya menyadari kekurangan yang dimiliki oleh saya dan lawan bicara saya				
11	Saya memberi penghargaan yang pantas pada lawan bicara saya				
12	Saya selalu berusaha menempatkan diri seperti lawan bicara saya, sehingga saya lebih mengerti lawan bicara saya				
13	Saya selalu memberi pujian pada lawan bicara saya sesuai kemampuannya				
14	Orang-orang di sekitar saya sangat mengagumi penampilan saya				
15	Untuk mencapai tujuan bersama, saya percaya bahwa suatu pekerjaan akan terasa lebih ringan jika dikerjakan bersama				
16	Saya tidak membedakan latar belakang seseorang dalam menjalin hubungan				
17	Untuk menyelesaikan konflik dengan lawan bicara saya saya cenderung mengatakan bersalah atau mengalah				
18	Saya senang jika teman saya sedih atau mendapat celaka				
19	Saya senang memberi ucapan bila orang lain berprestasi				
20	Saya mudah berbagi pengalaman dengan orang lain				

## Lampiran 2 Skala Kontrol Diri

### SKALA PENELITIAN

#### Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan yang telah disediakan dengan baik dan benar
2. Pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang(✓) dengan pilihan jawaban sebagai berikut:  
 STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju
3. Dalam satu Pernyataan hanya ada satu jawaban
4. Dalam memberikan jawaban, tidak ada yang benar atau salah. Usahakan memberi jawaban yang sesuai atau mendekati dengan keadaan diri anda.

NO	Aitem	STS	TS	S	SS
1	Dalam berperilaku saya menaati peraturan terutama peraturan perusahaan				
2	Saya menggunakan waktu saya untuk hal-hal yang bermanfaat				
3	Saya menjauhi teman atau lingkungan yang memiliki dampak buruk pada diri saya				
4	Saya mampu menahan marah				
5	Saya mudah marah				
6	Saya tidak mampu menahan diri dari ejekan teman				
7	Ketika berbicara dengan pimpinan saya cenderung menggunakan bahasa yang halus/bagus				
8	Menuruti nasihat yang diberikan pimpinan menurut saya adalah penting				
9	Saya mudah mengikuti teman untuk berbuat hal yang baik				
10	Saya berusaha menahan diri dari segala bentuk perbuatan yang dilarang perusahaan				
11	Walaupun saya kesal, saya dapat mengendalikan diri.				
12	Saya cenderung melanggar peraturan ketika teman-teman banyak melanggar peraturan.				

13	Dalam bergaul saya menghindari lingkungan yang mendorong saya untuk berbuat yang tidak baik.				
14	Dalam bertindak saya memikirkan sebab dan akibatnya.				
15	Saya tidak merasa bersalah ketika telah melakukan pelanggaran.				
16	Menurut saya peraturan perusahaan adalah untuk kebaikan.				
17	Peristiwa buruk adalah hal wajar yang dialami dalam kehidupan manusia.				
18	Nasihat yang diberikan teman membawa kebaikan dalam kinerja saya.				
19	Saya bersyukur jika terhindar dari perbuatan yang tidak baik				
20	Dalam Bertindak saya cenderung menaati peraturan perusahaan.				
21	Saya cenderung tidak melanggar peraturan meskipun teman kerja saya banyak yang melanggarnya.				
22	Dalam mengambil keputusan saya mempertimbangkan pendapat orang lain.				
23	Keputusan yang saya ambil berdasarkan pada hasil pertimbangan yang matang.				
24	Saya berusaha menahan diri dari segala bentuk perbuatan yang dilarang perusahaan.				



### Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,595	47

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	134,40	35,686	,111	,592
x2	133,93	37,352	-,186	,608
x3	133,73	35,210	,090	,596
x4	133,60	33,400	,532	,562
x5	133,80	37,029	-,105	,608
x6	133,73	32,924	,528	,557
x7	133,80	34,743	,427	,576
x8	133,60	33,829	,453	,568
x9	134,07	37,352	-,195	,607
x10	134,67	33,381	,340	,569
x11	134,07	34,638	,453	,575
x12	133,80	38,743	-,270	,637
x13	134,07	38,352	-,310	,622
x14	133,93	35,781	,089	,594
x15	134,20	34,886	,200	,585
x16	133,87	35,552	,161	,589
x17	133,73	35,352	,226	,585

x18	133,60	35,114	,222	,584
x19	134,33	34,667	,211	,583
x20	134,67	35,381	,128	,591
x21	134,33	36,810	-,074	,609
x22	134,27	41,352	-,563	,657
x23	133,60	33,400	,532	,562
x24	133,87	35,838	,108	,592
x25	134,00	32,714	,426	,560
x26	133,93	35,210	,287	,583
x27	134,07	34,924	,237	,583
x28	134,80	40,600	-,643	,644
x29	134,67	34,952	,143	,590
x30	133,93	33,638	,339	,571
x31	134,13	38,267	-,351	,618
x32	133,87	35,267	,425	,581
x33	133,93	36,638	-,031	,600
x34	134,27	35,210	,143	,589
x35	133,93	31,924	,579	,546
x36	134,47	32,267	,452	,555
x37	133,80	35,457	,149	,589
x38	133,33	33,524	,487	,564
x39	133,60	33,543	,506	,564
x40	134,20	38,314	-,333	,620
x41	134,40	33,114	,423	,563
x42	134,33	36,952	-,093	,610
x43	134,60	40,971	-,524	,654
x44	133,33	33,810	,436	,568
x45	133,73	33,067	,334	,568
x46	134,13	32,838	,543	,556
x47	133,80	34,029	,197	,584

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0

Total	15	100,0
-------	----	-------

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4	69,40	39,829	,580	,858
x6	69,53	38,981	,620	,856
x7	69,60	41,400	,467	,862
x8	69,40	41,114	,365	,864
x10	70,47	39,981	,355	,865
x11	69,87	42,410	,241	,866
x15	70,00	41,429	,243	,868
x17	69,53	42,838	,116	,869
x18	69,40	42,114	,203	,868
x19	70,13	40,552	,333	,865
x23	69,40	40,543	,460	,861
x25	69,80	38,314	,554	,857
x26	69,73	41,781	,351	,864
x27	69,87	42,838	,079	,872
x30	69,73	38,638	,562	,857
x32	69,67	41,952	,484	,863
x35	69,73	37,210	,751	,850
x36	70,27	37,352	,631	,854
x38	69,13	40,552	,438	,862
x39	69,40	40,114	,532	,859
x41	70,20	39,171	,506	,859
x44	69,13	39,981	,530	,859
x45	69,53	37,838	,546	,858
x46	69,93	40,495	,396	,863

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4	63,33	38,381	,599	,866
x6	63,47	37,552	,636	,864
x7	63,53	39,981	,479	,871
x8	63,33	40,095	,308	,874
x10	64,40	38,114	,418	,872
x11	63,80	41,171	,209	,876
x15	63,93	40,210	,223	,878
x18	63,33	41,238	,122	,879
x19	64,07	38,781	,388	,873
x23	63,33	39,667	,380	,872
x25	63,73	36,924	,563	,866
x26	63,67	40,524	,327	,874
x30	63,67	36,810	,629	,864
x32	63,60	40,686	,451	,872
x35	63,67	35,810	,766	,859
x36	64,20	35,886	,651	,863
x38	63,07	39,210	,436	,871
x39	63,33	38,952	,500	,869

x41	64,13	37,838	,507	,868
x44	63,07	38,495	,554	,867
x45	63,47	36,124	,592	,865
x46	63,87	39,267	,378	,872

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	21

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4	60,00	37,286	,623	,870
x6	60,13	36,552	,645	,868
x7	60,20	38,886	,508	,874
x8	60,00	39,143	,304	,878
x10	61,07	36,924	,447	,875
x11	60,47	40,124	,222	,880
x15	60,60	39,400	,199	,883
x19	60,73	37,638	,412	,876
x23	60,00	38,857	,352	,877
x25	60,40	36,114	,547	,871
x26	60,33	39,667	,300	,878
x30	60,33	35,667	,658	,867
x32	60,27	39,781	,427	,877

x35	60,33	34,952	,757	,863
x36	60,87	34,981	,649	,867
x38	59,73	38,352	,419	,875
x39	60,00	38,143	,474	,874
x41	60,80	37,029	,488	,873
x44	59,73	37,495	,561	,871
x45	60,13	34,981	,617	,869
x46	60,53	38,267	,383	,877

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	20

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4	57,27	35,638	,605	,874
x6	57,40	34,829	,643	,872
x7	57,47	37,124	,502	,878
x8	57,27	37,495	,279	,883
x10	58,33	34,952	,475	,878
x11	57,73	38,352	,212	,884
x19	58,00	35,571	,454	,879
x23	57,27	37,352	,303	,883
x25	57,67	34,095	,585	,874

x26	57,60	37,686	,339	,881
x30	57,60	33,971	,655	,871
x32	57,53	38,124	,379	,881
x35	57,60	33,257	,757	,867
x36	58,13	33,124	,669	,870
x38	57,00	36,714	,395	,880
x39	57,27	36,495	,452	,878
x41	58,07	35,495	,458	,879
x44	57,00	35,714	,566	,875
x45	57,40	33,257	,620	,873
x46	57,80	36,314	,410	,880

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	34

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	103,27	60,352	,711	,858
y2	103,27	60,352	,711	,858
y3	103,73	62,781	,317	,868
y4	103,33	62,810	,466	,864
y5	103,67	61,524	,531	,862
y6	103,67	63,524	,327	,867

y7	103,53	64,552	,217	,870
y8	103,27	64,781	,309	,867
y9	103,13	60,695	,799	,857
y10	103,47	68,267	-,138	,878
y11	103,47	64,410	,263	,869
y12	103,27	60,924	,646	,859
y13	103,27	62,210	,671	,860
y14	103,87	63,838	,309	,868
y15	103,47	68,695	-,216	,877
y16	103,27	66,495	,075	,871
y17	103,67	66,095	,183	,869
y18	103,33	62,381	,516	,863
y19	103,13	63,695	,409	,865
y20	103,27	62,495	,471	,864
y21	103,47	67,838	-,094	,877
y22	103,20	64,171	,274	,868
y23	103,20	62,029	,651	,860
y24	103,13	61,124	,742	,858
y25	103,20	62,600	,574	,862
y26	103,40	66,400	,071	,872
y27	103,40	60,543	,804	,857
y28	103,33	59,238	,894	,854
y29	103,33	64,238	,302	,868
y30	103,20	61,743	,689	,860
y31	103,33	62,238	,744	,860
y32	103,40	66,257	,155	,870
y33	104,07	66,067	,054	,876
y34	103,60	67,686	-,079	,876

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0



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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	76,27	58,638	,785	,908
y2	76,27	58,638	,785	,908
y3	76,73	61,781	,307	,919
y4	76,33	61,095	,538	,913
y5	76,67	59,810	,597	,912
y6	76,67	63,095	,258	,918
y7	76,53	64,124	,150	,921
y8	76,27	63,638	,312	,916
y9	76,13	59,695	,788	,909
y11	76,47	63,695	,219	,919
y12	76,27	60,210	,604	,911
y13	76,27	60,352	,782	,909
y14	76,87	62,838	,297	,917
y18	76,33	61,238	,521	,913
y19	76,13	62,267	,450	,914
y20	76,27	61,638	,443	,914
y22	76,20	62,314	,352	,916
y23	76,20	60,457	,715	,910
y24	76,13	60,267	,711	,910
y25	76,20	62,029	,502	,913
y27	76,40	58,829	,887	,907
y28	76,33	58,095	,903	,906
y29	76,33	62,952	,321	,917
y30	76,20	60,600	,696	,910
y31	76,33	60,524	,843	,909

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	73,27	56,781	,781	,913
y2	73,27	56,781	,781	,913
y3	73,73	59,924	,300	,924
y4	73,33	58,952	,564	,917
y5	73,67	57,952	,591	,917
y6	73,67	61,667	,304	,925
y8	73,27	61,352	,357	,920
y9	73,13	57,838	,782	,914
y11	73,47	61,410	,254	,923
y12	73,27	58,210	,614	,916
y13	73,27	58,352	,795	,914
y14	73,87	61,124	,271	,923
y18	73,33	59,381	,513	,918
y19	73,13	60,124	,476	,919
y20	73,27	60,067	,403	,920
y22	73,20	60,314	,358	,921
y23	73,20	58,457	,728	,915
y24	73,13	58,410	,704	,915

y25	73,20	60,029	,510	,918
y27	73,40	56,829	,903	,912
y28	73,33	56,238	,900	,911
y29	73,33	60,952	,326	,921
y30	73,20	58,600	,708	,915
y31	73,33	58,524	,857	,914

### Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kontrol diri	komunikasi interpersonal
N		40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	79,85	64,10
	Std. Deviation	7,371	3,795
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,136
	Positive	,099	,106
	Negative	-,116	-,136
Test Statistic		,116	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 <sup>c</sup>	,060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komunikasi interpersonal *	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
kontrol diri						

### Report

komunikasi interpersonal

kontrol diri	Mean	N	Std. Deviation
64	60,00	1	.
70	61,00	2	5,657
71	64,00	2	1,414
72	61,50	4	4,203
73	59,00	1	.
74	64,00	1	.
76	63,40	5	1,517
78	61,67	3	4,041
79	62,50	2	9,192
81	64,60	5	2,881
83	64,00	1	.
85	67,00	2	,000

86	64,00	1	.
88	68,33	3	3,055
89	67,00	3	3,606
90	69,00	1	.
92	66,00	3	3,464
Total	64,10	40	3,795

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komunikasi interpersonal * kontrol diri	Between (Combined) Groups	246,367	16	15,398	1,123	,390
	Linearity	174,788	1	174,788	12,753	,002
	Deviation from Linearity	71,578	15	4,772	,348	,981
Within Groups		315,233	23	13,706		
Total		561,600	39			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komunikasi interpersonal * kontrol diri	,558	,311	,662	,439

## Lampiran 6 Hasil Uji Regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kontrol diri <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: komunikasi interpersonal

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,293	3,190

a. Predictors: (Constant), kontrol diri

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,788	1	174,788	17,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	386,812	38	10,179		
	Total	561,600	39			

a. Dependent Variable: komunikasi interpersonal

b. Predictors: (Constant), kontrol diri

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41,167	5,557		7,408	,000
	kontrol diri	,287	,069	,558	4,144	,000

a. Dependent Variable: komunikasi interpersonal



### Lampiran 7 Hasil Penghitungan Sumbangan Efktif

Sumbangan Efektif				
Aspek	B	Cross Product	Regresi	Sumb. Efektif Total
Kontrol Perilaku	0,589	277,900		
Kontrol Kognitif	-0,044	231,900	187,734	33%
Kontrol Keputusan	0,345	98,800		

Sumber : Pengolahan Data 2019

Tabel di atas menunjukkan beberapa koefisien yang dapat dimasukkan pada rumus sebagai berikut:

$$SE_{x_i} = \frac{b_{x_1} \cdot \text{crossproduct} \cdot R^2}{\text{Regression}} \times 100\%$$

Keterangan :

$b_{x_1}$  = koefisien b aspek x

CP = cross product aspek x

Regression = nilai regresi

$R^2$  = Sumbangan efektif total

Setelah mengetahui rumus yang sudah ada, maka dilakukan perhitungan pada setiap aspek sebagai berikut:

$$4) SE \text{ Perilaku} = \frac{(0,589 \times 277,9 \times 33)}{187,734} \times 100\% = 28,7 \%$$

$$5) SE \text{ Kognitif} = \frac{(-0,044 \times 231,900 \times 33)}{187,734} \times 100\% = -1,8 \%$$

$$6) SE \text{ Keputusan} = \frac{(0,345 \times 98,800 \times 33)}{187,734} \times 100\% = 5,9 \%$$

**Hasil Sumbangan Efektif**

<b>Komponen Kontrol Diri</b>	<b>Sumb. Efektif Komponen</b>
Perilaku	28,7 %
Kognitif	-1,8 %
Keputusan	5,9 %
<b>Total</b>	<b>33 %</b>

Lampiran 8 Data Responden

DATA UJI COBA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

NO	NAMA	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47		
			1	Rasyidin	Kepala Bagian	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
2	Yunianto	Kepala Pekerja	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2
3	M. Romi	Staff Administrasi	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4		
4	Santoso	Staff Administrasi	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	
5	Bambang Tri	Staff Keuangan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	
6	Fauzi M.	Operator alat	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3		
7	Abdul Muji b	Operator alat	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2		
8	M. Agung	Crewe Pekerja	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	4	2	4		

9	Reza Kur nia wan	Cre w Peke rja	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2				
10	Fikri	Cre w Peke rja	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	1	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	
11	M. Fah mi	Clea ning Servi s	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4
12	Wild an Ulil	Clea ning Servi s	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	
13	Edi P.	Secu rity	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3		
14	Irfa n A.	Secu rity	3	3	4	3	4	2	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	4	4	1	1	3	4	4	4	2	3	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	4	3	3	2	1	3	3	1	3	2	
15	Sun aryo	Secu rity	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3

**DATA UJI COBA KONTROL DIRI**

NO	NAMA	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	Rasyidin	Kepala Bagian	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	Yunitomo	Kepala Pekerja	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	M. Romi	Staff Administrasi	2	3	3	4	2	1	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	
4	Santoso	Staff Administrasi	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	Bambang Tri	Staff Keuangan	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	Fauzi M.	Operator alat	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
7	Abdul Mujib	Operator alat	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
8	M. Agung	Crew Pekerja	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Reza Kurniawan	Crew Pekerja	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	Fikri	Crew Pekerja	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	2	
11	M. Fahmi	Cleaning Servis	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2
12	Wildan Ulil	Cleaning Servis	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	
13	Edi P.	Security	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
14	Irfan A.	Security	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
15	Sunaryo	Security	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	

**DATA PENELITIAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

NO	NAMA	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	M. ALI MAHRUS	KEPALA OPERASIONAL	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	4	4	4
2	DIDIK GAMAL PUTRANTO, ST.	KEPAL BAGIAN UMUM	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3
3	ABDUL FATAH	ADMINISTRASI KEUANGAN	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4
4	MASKUR AFANDI	PURCASHING	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3
5	RIAN DWI PUTRA	LOGISTIK	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	2	4	4	4
6	SUTIONO	MEKANIK	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3
7	EKO FAJAR WISNU	UTANG PIUTANG	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
8	M. YUSUF	KEPALA PLANT	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3
9	MAULAN FIQRI	CREW TIMBANGAN	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4
10	NUR HALIM	PRODUKSI	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	1	4	4	1	4	4	4
11	DENI FASETYA ARI	OPERATOR GENSET	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	1	4	4	3
12	SAUDI	KEPALA PEKERJA	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4
13	AHMAD HUZAINI	CREW PEKERJA	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3
14	YUDA	OPERATOR LOADER	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	1	4	4	3
15	TONO	CREW PEKERJA	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3
16	ARIF	CREW PEKERJA	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
17	BUCHORI	OPERATOR LOADER	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2

18	M. EFENDI	OPERATOR TIMBANGAN	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
19	RIO	CLEANING SERVICE	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4
20	M. FUAD	UMUM	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3
21	KOMBANG ARIF	SECURITY	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
22	PUJI SLAMET	SECURITY	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3
23	JOJO	SECURITY	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2
24	FUAD HASAN	SECURITY	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
25	SOLIKHIN	SECURITY	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
26	M. RO'SUL GHOZI	KEPALA ARMADA	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3
27	ANDIS SETYO NUGROHO	SUPIR SELF LOADER	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
28	RONNY	SUPIR SELF LOADER	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
29	AVIK TRI YULIANTO	SUPIR DUMP TRUCK	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3
30	GUNTUR PRAKOSO	KORDINATOR ALAT	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
31	RIDHO ADJI HANGGONO	OPERATOR ALAT	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	4	4	4
32	ENDIK WAHYUDI	SUPIR DUMP TRUCK	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3
33	AHMAD MUZZAKI HILMI	ADMINISTRASI	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3
34	FAUZI	OPERATOR ALAT	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	2	4	4	4
35	DIMAS RAHMAD UTOMO	OPERATOR ALAT	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3

36	HENDRIK SISWANTO	SUPIR DUMP TRUCK	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4
37	ALI MAHRUS	SUPIR DUMP TRUCK	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4
38	SUKAERI	PELAKSANA	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3
39	GUNAWAN	OPERATOR ALAT	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3
40	UDIN	OPERATOR ALAT	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2



**DATA PENELITIAN KONTROL DIRI**

NO	NAMA	JABATAN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	M. ALI MAHRUS	KEPALA OPERASIONAL	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
2	DIDIK GAMAL PUTRANTO, ST.	KEPAL BAGIAN UMUM	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	ABDUL FATAH	ADMINISTRASI KEUANGAN	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	MASKUR AFANDI	PURCASHING	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
5	RIAN DWI PUTRA	LOGISTIK	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	SUTIONO	MEKANIK	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
7	EKO FAJAR WISNU	UTANG PIUTANG	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	M. YUSUF	KEPALA PLANT	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	4
9	MAULAN FIQRI	CREW TIMBANGAN	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
10	NUR HALIM	PRODUKSI	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	DENI FASETYA ARI	OPERATOR GENSET	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	SAUDI	KEPALA PEKERJA	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
13	AHMAD HUZAINI	CREW PEKERJA	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
14	YUDA	OPERATOR LOADER	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
15	TONO	CREW PEKERJA	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3

16	ARIF	CREW PEKERJA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	BUCHORI	OPERATOR LOADER	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
18	M. EFENDI	OPERATOR TIMBANGAN	3	3	3	4	2	1	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
19	RIO	CLEANING SERVICE	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	M. FUAD	UMUM	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
21	KOMBANG ARIF	SECURITY	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
22	PUJI SLAMET	SECURITY	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
23	JOJO	SECURITY	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	FUAD HASAN	SECURITY	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	SOLIKHIN	SECURITY	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
26	M. RO'SUL GHOZI	KEPALA ARMADA	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	ANDIS SETYO NUGROHO	SUPIR SELF LOADER	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
28	RONNY	SUPIR SELF LOADER	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
29	AVIK TRI YULIANTO	SUPIR DUMP TRUCK	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3
30	GUNTUR PRAKOSO	KORDINATOR ALAT	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	RIDHO ADJI HANGGONO	OPERATOR ALAT	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
32	ENDIK WAHYUDI	SUPIR DUMP TRUCK	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4

33	AHMAD MUZZAKI HILMI	ADMINISTRASI	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
34	FAUZI	OPERATOR ALAT	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
35	DIMAS RAHMAD UTOMO	OPERATOR ALAT	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
36	HENDRIK SISWANTO	SUPIR DUMP TRUCK	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	ALI MAHRUS	SUPIR DUMP TRUCK	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
38	SUKAERI	PELAKSANA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	GUNAWAN	OPERATOR ALAT	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	UDIN	OPERATOR ALAT	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3