



Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan

The Influence of Interpersonal Communication and Work Motivation on the Performance of Criminal Research Unit Personnel at the Medan City Police Resort

Hasyimi, Mariatin & S. Pasaribu

Program Studi Magister Psikologi , Pascasarjana , Universitas Medan Area

Email: hasyimilaha@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin melihat: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. Hipotesis yang diajukan adalah Ada Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. Penelitian dilakukan terhadap 71 personil Polri bagian Satuan Reserse Kriminal, dengan tehnik sampling adalah total sampling. Pengambilan data dengan metode dokumentasi berupa nilai kinerja personil yang didapatkan dari Ka urbin ops, dan metode skala yaitu skala komunikasi interpersonal dan Motivasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja (koefisien Freg = 48,323 ; sig < 0,000). Ini menandakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. 2). Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 58,7%. Secara terpisah, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap kinerja, motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap kinerja. Terdapat 41,3% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja.

Kata Kunci; Kinerja, Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja

Abstract

The purpose of this research is to look at: the influence of Interpersonal Communication And motivation of working Against the performance of the personnel of units of the Criminal Police In Reserse Resort City of Great terrain. The hypothesis put forward is There influence of Interpersonal Communication And motivation of working Against the performance of the personnel of units of the Criminal Police In Reserse Resort City of Big Field Research carried out against Police personnel are part of the 71 Units Reserse criminal, with the total sampling is a sampling technique. Data retrieval method documentation in the form of personnel performance value obtained from Ka urbin ops, and methods of the scale i.e. interpersonal communication and motivation scale work. The results showed; 1.) there was significant influence between the interpersonal communication and motivation of work on performance (Freg coefficient = 48.323; sig < 0.000). This indicates that the more good interpersonal communication and the higher motivation of work then the higher performance. Based on the results of this study, it can be stated that the hypothesis presented in this research were declared admissible. 2. interpersonal Communication) and contributed to the motivation of working performance of 58.7%. Separately, interpersonal communication contributes of 56.8% on performance, motivation of working contributes of 26.6% on performance. There is 41.3% of the influence of other variables on performance.

Keywords; Performance, Interpersonal Communication, Motivation of Working

How to Cite: Hasyimi, Mariatin & S. Pasaribu (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 8-17



PENDAHULUAN

Tugas Polisi sebagai penegak hukum, pelayan, pengayom, pelindung serta penjaga ketertiban masyarakat menjadi fokus yang terus dikembangkan guna mewujudkan profesionalisme dalam pelayanan masyarakat. Paradigma Polisi di era reformasi dimaknai sebagai transformasi dari nilai-nilai budaya militeristik menuju Polisi sipil, demokratis, menegakkan hukum serta menjunjung tinggi nilai-nilai hak asasi manusia. Hal ini terkait dengan konteks membangun kemitraan Polisi dengan masyarakat di semua tingkat guna terpenuhinya harapan dan keinginan di bidang keamanan dan ketertiban lingkungannya.

Adanya tuntutan peningkatan kualitas pelayanan pada masyarakat, maka Polisi harus mampu membangun mitra (Partnership Building) dengan masyarakat secara luas. Tujuan dari Partnership Building adalah agar Polisi dapat dipercaya oleh masyarakat, dalam mencegah atau menangkalkan tindak kriminalitas dan menciptakan masyarakat yang sadar dan taat hukum. Partnership Building dapat diterapkan dengan baik, ketika beberapa target/sasaran berikut ini telah diaplikasikan yaitu antara lain: sikap perilaku Polisi, kemampuan meningkatkan kemitraan, dipercaya dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta kemampuan membina kerjasama dengan lembaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Felicia, 2006).

Penilaian tentang kinerja personel Polri semakin penting ketika organisasi akan melakukan reposisi personel. Artinya organisasi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja personel Polri. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut McCloy et.al. (1994) mengatakan bahwa kinerja berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (goal relevan action). Tujuan-tujuan tersebut tergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai personel Polri. Oleh karena itu kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri. McCloy menguraikan bahwa agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, prasyarat yang harus dipenuhi adalah memiliki pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah komunikasi. Penelitian yang dilakukan oleh Brunetto dan Wharton (2002) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja mereka. Subjek penelitian tersebut adalah polisi yang bekerja di kantor. Dijelaskan juga bahwa proses

serta prosedur komunikasi dapat meningkatkan kinerja polisi bagian SATUAN RESERSE KRIMINAL. Dalam melakukan penyelidikan dibutuhkan kemampuan berkomunikasi untuk mendapatkan keterangan atau data dari sumber yang dapat dipertanggung jawabkan.

Tubbs dan Moss (2002) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikan dan komunikator dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada karyawan sebuah perusahaan, karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan sebuah perusahaan dalam rangka meminta perhatian dari pihak manajemen perusahaan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan itu.

Organisasi tidak dapat eksis tanpa komunikasi. Apabila dalam organisasi tidak terdapat komunikasi, karyawan tidak akan tahu apa yang akan mereka lakukan, manajer tidak dapat menerima informasi, dan supervisi tidak dapat memberikan perintah. Kerjasama tidak mungkin akan terwujud karena karyawan tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaan mereka. Kita dapat memastikan bahwa setiap kegiatan akan dipengaruhi komunikasi (Davis, 2003). Apabila komunikasi berjalan secara efektif akan menimbulkan kelancaran kerja yang lebih baik.

Pada sebuah organisasi, komunikasi mengalir dari individu kepada individu lain secara langsung baik formal maupun kelompok meliputi komunikasi ke bawah, ke atas, horizontal ataupun diagonal (Siregar & Suryani, 2013; Zulhafni & Suryani, 2011; Sarinah & Azhar, 2010; Roslina, 2009; Suharyanto, et al., 2017). Komunikasi tersebut disebut sebagai komunikasi interpersonal, yang merupakan pengaruh penting atas perilaku antar pribadi. Gibson, dkk (2006), menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal tidak dapat dielakkan dalam setiap fungsi organisasi sehingga komunikasi interpersonal merupakan suatu hal yang penting bagi pencapaian keberhasilan suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Haryati, et al., 2019; Siregar & Suryani., 2013; Nazmah, et al., 2013; Hardjo & Syaiful, 2011).

Robbins (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan manusia untuk melakukan tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Lubis & Sri, 2011; Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar., 2010; Romauly, & Tarigan, 2019). Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai

hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dari setiap personil.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polri Satuan Reserse Kriminal yang berjumlah 71 personil. Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan Total Sampling, yaitu seluruh personil Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Medan yang berjumlah 71 orang.

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui dokumentasi dan melalui metode skala. Metode Dokumentasi, Metode dokumentasi diambil dari dokumentasi dari bidang SDM, digunakan untuk melihat dan mengumpulkan data tentang kinerja, yaitu berupa Blanko Penilaian Kinerja Personil Sat Reskrim Periode II (Bulan Juli – Desember 2017) Metode Skala, Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan kumpulan pertanyaan mengenai suatu obyek (Azwar, 1999). Penggunaan metode skala menurut Hadi (1993) didasari oleh beberapa alasan, yaitu: (1) subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri; (2) apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya; (3) interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala Komunikasi Interpersonal, Terdiri dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh De Vito (1997) yaitu keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesamaan. Skala Motivasi Kerja, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket dengan skala Likert. Penentuan skor dari setiap aitem dalam angket pengembangan karir ini bergerak dari 1 sampai dengan 4, yaitu untuk butir yang favourable jawaban SS diberi nilai 4, jawaban S diberi nilai 3, jawaban TS diberi nilai 2, dan jawaban STS diberi nilai 1; untuk butir yang unfavourable jawaban STS diberi nilai 4, jawaban TS diberi nilai 3, jawaban S diberi nilai 2, dan jawaban SS diberi nilai 1.

Angket motivasi kerja ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Jurgensen, yang terdiri dari: Advancement atau kesepakatan untuk maju; Security atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman; Salary atau gaji yang memadai; Supervisor atau atasan yang bersahabat; Hours of work atau lamanya jam kerja; Company (dimilikinya rasa bangga), Co-workers (teman kerja yang cocok dan sepaham); Type of work pekerjaan yang sesuai); Working condition (ruangan dalam kerja) dan Benefits (kesempatan untuk mendapatkan fasilitas).

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan kinerja, mengikuti sebaran normal, dimana diketahui hasil analisis dinyatakan normal. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	MEAN	K-S	SD	Sig	Ket
Komunikasi Interpersonal	109,211	0,830	14,991	0,497	Normal
Motivasi Kerja	161,831	0,597	21,442	0,869	Normal
Kinerja	42,399	0,730	7,120	0,662	Normal

Keterangan :

RERATA	= Nilai rata-rata
K-S	= Koefisien normalitas Kolmogorov-Smirnov
SD	= Standar Deviasi
Sig	= Signifikansi

Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat. Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.568	90.786	1	69	.000	3.299	.358

The independent variable is KomInterpersonal.

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.266	25.021	1	69	.000	14.677	.171

The independent variable is Motivasi Kerja.

Tabel 2. Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Ket
X1 - Y	90,786	0,000	Linier
X2 - Y	25,021	0,000	Linier

Keterangan:

X1	= Komunikasi interpersonal
X2	= Motivasi kerja
Y	= Kinerja
F	= Koefisien linieritas
Sig	= Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi 2 Prediktor, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan

motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 48,323 ; sig < 0,000.

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2083.332	2	1041.666	48.323	.000b
Residual	1465.842	68	21.557		
Total	3549.175	70			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, KomInterpersonal					

Ini menandakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi 2 Prediktor.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	2083,332	2	1041,666	48,323	0,000
Residu	1465,842	68	==	==	==
TOTAL	3549,175	70	==	==	==

Keterangan:

Sum of Squares = Jumlah Kuadrat

db = Derajat Kebebasan

Mean Square = Nilai rata-rata Kuadrat

F = Koefisien hubungan

Sig = Signifikansi

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 58,7%. Artinya kedua variabel (komunikasi interpersonal dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Secara terpisah, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 58,7%. Berarti masih terdapat 41,3% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi Berganda, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{xy} = 0,754$; sig < 0,000. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kinerja.

Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal, maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dengan kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 48,323 ; sig < 0,000. Ini menandakan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja anggota Satuan Reserse Kriminal, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin buruk komunikasi interpersonal dan semakin rendah motivasi kerja anggota Satuan Reserse Kriminal, maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Johlke dan Duhan (2000) yang menjelaskan adanya komunikasi yang saling memberikan feedback dan pemberian informasi kepada pelayanan akan mempengaruhi kinerja. Melalui komunikasi interpersonal individu dapat mentransfer pikiran atau informasi yang ia miliki ke individu lain. Sapaan, penjelasan, pertanyaan merupakan bentuk komunikasi interpersonal dalam bentuk verbal, sedangkan senyum, anggukan kepala, lambaian merupakan contoh dari komunikasi interpersonal dalam bentuk non verbal.

Seorang pekerja mengharapkan komunikasi interpersonal yang baik dari sesama karyawan maupun dari atasan serta kemampuan menyampaikan informasi kepada customer. Menurut Thoha (2008) komunikasi adalah Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan komunikasi interpersonal menurut Thoha (2008) adalah Sebagai proses penyampaian pesan atau berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera.

Adanya komunikasi interpersonal yang efektif akan berkorelasi dengan kinerja yang ada dalam diri karyawan. Adanya komunikasi yang efektif berarti bahwa antar individu yang ada dalam organisasi memiliki keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, serta kesetaraan, dan hal tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Keeratan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja dapat dilihat dari hasil korelasi product moment, yakni sebesar $r_{xy} = 0,754$; sig < 0,000. Hasil ini menyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap kinerja.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,516$; sig < 0,000. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja. sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 58,7%. Berarti masih terdapat 41,3% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Steers, et. all, (1996) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Kinerja dipengaruhi oleh kegairahan dalam bekerja yang merangsang motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang kuat dalam bekerja terjadi jika ada kesesuaian atau keselarasan antara karyawan dengan ciri-ciri pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (otonomi, identitas tugas, ragam ketrampilan, kebermaknaan tugas dan umpan balik) yang sesuai dengan kemauan karyawan meningkatkan keikutsertaan, partisipasi dan keterlibatan karyawan serta menguatkan sense of ownership dan tanggung jawab penuh karyawan sehingga timbul kinerja yang lebih tinggi dari karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang disampaikan Shapira (1989) yang menjelaskan individu yang mempunyai motivasi kerja rendah kurang mampu beradaptasi dengan tuntutan yang berkembang sehingga berdampak pada perilaku kerjanya yang akhirnya efektivitas organisasi dapat terhambat. Hambatan tersebut dapat berbentuk kurangnya semangat, kreatif dan perhatian mengenai kualitas pekerjaan sehingga sering terlambat dari waktu yang telah ditentukan.

Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yakni subjek penelitian ini dinyatakan memiliki komunikasi interpersonal yang baik, sebab nilai rata-rata empirik (109,211) > nilai rata-rata hipotetik (90), selisihnya melebihi SD (14,991). Dalam hal yang lain subjek penelitian ini dinyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (161) > nilai rata-rata hipotetik (137,5), selisihnya melebihi SD (21,442). Kemudian dalam hal kinerja, dengan mengacu pada norma kinerja yang ditetapkan SDM Poldasu, dengan mean empirik sebesar 42,399 dapat dinyatakan bahwa kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal Polrestabes tergolong baik.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien Freg = 48,323 ; sig < 0,000. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kedua variabel dalam penelitian ini, yakni variabel komunikasi interpersonal dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 58,7%. Artinya kedua variabel (komunikasi interpersonal dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Secara terpisah, komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap tinggi rendahnya kinerja, sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 58,7%. Berarti masih terdapat 41,3% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah faktor kemampuan (kemampuan komunikasi interpersonal), motivasi, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan atau keterlibatan kerja.

Subjek penelitian ini dinyatakan memiliki komunikasi interpersonal yang baik, sebab nilai rata-rata empirik (109,211) > nilai rata-rata hipotetik (90), selisihnya melebihi SD (14,991). Dalam hal yang lain subjek penelitian ini dinyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (161) > nilai rata-rata hipotetik (137,5), selisihnya melebihi SD (21,442). Kemudian dalam hal kinerja, dengan mengacu pada norma kinerja yang ditetapkan SDM Poldasu, dengan mean empirik sebesar 42,399 dapat dinyatakan bahwa kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal Polrestabes tergolong baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, A., dan Plaza, E, (1994), *Case Based Reasoning: Foundation Issues Methodological Variations, and System Approaches*, AI Communication IOS Press, 7, 1, 39-59.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Edisi VI. Yogyakarta: Liberti.
- Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, *Analitika*: 3 (1): 29-36
- Bailey, J. (1989). *Work Performance*. New Jersey: Englewood Clifft.
- Bernadin, H. J, & Russell, A. J. (1998). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Mc.Graw Hill Company, Inc.
- Brunetto, Y. and Farr-Wharton, R. (2002). *The Impact of Supervisor Communication on the Job Satisfaction of Early Career Police Officers*. Queensland Australia: IFSAM 2002 Conference Gold Coast.
- Cascio, W.F. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits*. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc
- Cawley, B. D., Keeping, D., & Levy, P. E. (1998). *Participation in The Performance Appraisal Process and Employee Reaction: A meta-analytic Review of Field Investigations*. *Journal of Applied Psychology*, 83, Iss. 4: pg. 615.
- Cherington, J. D., (1994), *Organizational Behavior: The Management of Individuals and Organizational performance (Second Edition)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (2003). *Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill.
- De Janaz, S.C., Dowd, K.O. Schneider, B.Z., (2002), *Interpersonal Skill in Organizations*. International Edition, Singapore, The Mc.Graw-Hill Companies, Inc.
- De Vito, J.A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia*. (terjemahan: Agus Maulana). Jakarta: Professional Books.
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Hardjo, S., Syaiful B.N.,(2011), Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan , *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk* Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Roslina, D., (2009), Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Eefektifitas Kepemimpinan pada RSUP H. Adam Malik Medan, *Analitika*: 1 (2): 79-90
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17
- Siregar, I.M., Suryani H., (2013), Hubungan Kecemasan Kematian dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan ODHA (Orang Dengan Hiv-Aids), *Analitika*: 5 (2): 26-32

- Suharyanto, A. Matondang, A. Walhidayat, T. (2017). The Interpersonal Communication of the Chinese Ethnic Families in Cheng Beng Ceremony in Medan, Indonesia. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 22(12)Ver.4:38-44.
- Zulhafni, Suryani H., (2011), Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Perilaku Agresif pada Anggota Satuan Reserse Kriminal POLDA Sumatera Utara, *Analitika*: 3 (1): 1-10