

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

Komunikasi merupakan kebutuhan vital dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi menyeliputi segala hal yang kita lakukan. Selain itu, komunikasi juga merupakan alat (*instrument*) yang dipakai manusia untuk interaksi sosial, baik secara individu dengan individu ataupun dengan kelompok.

Manusia adalah makhluk sosial, memerlukan tempat untuk saling memahami serta saling mengenal, memiliki beberapa persamaan dan perbedaan. Manusia sebagai makhluk sosial tidaklah bisa hidup sendiri, memiliki tujuan yang sama yang akan dicapai. Maka tempat yang paling tepat adalah organisasi, organisasi sering menjadi tempat untuk mencapai tujuan dengan kegiatan-kegiatan yang telah disepakati dan dibentuk.

Dalam sebuah organisasi kita mengenal karakter masing-masing anggota dan untuk menjalankannya bukanlah suatu yang mudah. Setelah terbentuknya anggota serta komitmen dari anggota organisasi maka perlu adanya komunikasi yang efektif diantara para anggota dan pimpinannya.

Komunikasi yang cocok dan sesuai dengan lingkungan kerja adalah komunikasi yang bersifat persuasive dapat tercipta dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan. Gairah kerja tidak selalu timbul dengan

sendirinya adanya dorongan dalam diri seseorang adanya motivasi dari sebuah instansi atau lembaga tersebut.

Dalam bermasyarakat ilmu *human relations* dibutuhkan oleh setiap orang, karena dengan mempelajari dan memahami ilmu tersebut akan membantu individu-individu dalam berkomunikasi dan memahami orang-orang yang ada disekitarnya pada akhirnya dapat menghindari dan setidaknya mengurangi adanya salah komunikasi (*miscommunications*).

Selain itu, dengan memahami ilmu *human relations* akan memahami kesuksesan dan kebahagiaan bagi setiap orang, karena seseorang akan lebih disenangi, disegani, dan dihormati oleh orang-orang disekitarnya, dimanapun pegawai yang bekerja dilingkungannya (Effendy, 1999:12).

Humas Setda Kampar adalah suatu organisasi yang ada di pemerintahan Kabupaten Kampar dengan tugas melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat guna memperjelas kebijakan-kebijakan pemerintah daerah. Eksistensi humas pada era saat ini merupakan peran yang penting dalam mensukseskan pemabangunan bangsa ke depan. Salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan tata pemerintahan adalah dapat menginformasikan (tersosialisasikan).

Berbagai kebijakan (*policy*) dan produk-produk regulasi pemerintahan dengan profesional dan baik. Dengan demikian pelaksanaan kehumasan di

lingkungan pemerintahan secara optimal. Hal itu akan membawa dampak terhadap legitimasi pemerintah sebagai penyenggara pelayanan publik. Menjadi semakin tinggi, sejalan dengan semakin responsifnya dukungan masyarakat terhadap kebijakan dan program pembangunan sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu informasi merupakan hak setiap individu, maka pemerintah akan semakin menjadi terbuka guna memenuhi dan menjamin hak-hak publik terhadap informasi tersebut.

Humas Setda Kampar memiliki struktur organisasi secara fungsional yang diatur langsung oleh kepala bagian humas, terdiri dari pegawai sebagai pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan Kabupaten Kampar.

Setiap pegawai dan kepala humas diharapkan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan bagian masing-masing, kurangnya pengetahuan serta dedikasi ilmu yang hampir tidak sesuai dengan kriteria sebagai humas maka kegiatan tidak berjalan semestinya.

Upaya *human relations* memiliki struktur organisasi fungsional yang diatur langsung oleh kepala bidang humas, terdiri dari pegawai sebagai pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan kabupaten Kampar.

Hubungan antara pegawai yang kurang harmonis sehingga hanya bertumpu pada beberapa orang saja, kurangnya komunikasi yang lancar serta terjadi pengelompokan diantara pegawai yang tidak menyeimbangkan pekerjaan dengan tugas-tugas yang semestinya dilaksanakan.

Beberapa hal yang terlihat pada bagaian humas masih ada pegawai yang tidak tahu sehingga pekerjaan yang seharusnya terlaksana dengan cepat akhirnya terbengkalai dan terkesan tidak berfungsi.

Maka seorang pimpinan harus mampu menunjukkan kewibawaannya dan komunikasi yang lancar dan sering melakukan evaluasi terhadap anggota-anggotanya, pimpinan juga bertanggung jawab dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan kreativitas dan efektifitas anggota (Herwin Prayitno, 2008:2).

Dalam suatu instuisi, pengalaman yang berbeda, pendidikan, kepercayaan dan status sosial sangat berpotensi yang dapat menimbulkan permasalahan maupun ketidaksesuain pemikiran dalam organisasi. Maka untuk menghindari hal tersebut seorang komunikator dapat menggunakan kemampuan empatinya, karena apabila komunikator mengetahui bagaimana perasaan komunikan dan merasakan apa yang dirasakan komunikan, maka pesan yang disampaikan dapat diterima dan komunikasi pun dapat berjalan dengan efektif (Roethlisberger, 1939).

Setiap organisasi memerlukan koordinasi masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian lainnya. Tanpa koordinasi sulitlah organisasi itu tumbuh dan berkembang dengan baik. Organisasi betumbuh dan bertambah matang sebagian melalui suatu

skema yang didesain adalah rasional terhadap tekanan dari dalam untuk memperluas atau untuk membentuk hubungan kembali karena diperlukan secara fungsional.

Oleh karena itu perlu adanya komunikasi bersifat efektif, karena komunikasi juga merupakan bagian yang dominan dan mutlak diperlukan (Anggoro, 1993:94). Komunikasi dalam organisasi khususnya pengurus dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut pada prinsipnya adalah berawal dari komunikasi.

Maka berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *human relations* dan Motivasi kerja pegawai dengan judul “**Peran *Human Relations* dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Humas Kantor Bupati Kabupaten Kampar**”.

#### **A. Alasan Pemilihan Judul**

Judul ini diteliti karena penulis ingin mengetahui bagaimana peran *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten kampar. Dalam pemilihan judul ini penulis mempunyai beberapa alasan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menurut peneliti masalah ini menarik, karena masalah komunikasi adalah masalah yang sangat urgen dalam sebuah organisasi dan merupakan masalah yang sensitif dan memerlukan pembenahan dari semua pihak.
2. Penulis merasa perlu ada kajian khusus untuk masalah *human relations* atau hubungan antar manusia di kantor bupati kabupaten kampar.
3. Sumbangan moral penulis memperkaya referensi perpustakaan, khususnya terhadap permasalahan yang berkaitan dengan *public relations*.
4. Sebagai salah satu organisasi pemerintahan yang telah daiatur dan terstruktur maka diharapkan *human realtions* di bagian humas dapat terlaksana dengan semestinya.
5. Hubungan yang baik antara pimpinan/kepala bagian, antara sesama pegawai akan mempermudah dan mempercepat humas sebagai tugasnya dan pengetahuan tentang peran-perannya sangat penting.
6. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana di jurusan Ilmu Komunikasi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## **B. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah, merupakan sebagai pedoman untuk penelitian sehingga tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami kajian ini, adapun ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Peran

Peran merupakan salah satu komponen sistem sosial organisasi selain norma dan budaya organisasi serta memberikan kerangka konseptual dalam studi perilaku (Beur, 2003:55).

## 2. *Human Relations*

Komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak (Effendy, 2000:10).

## 3. Motivasi Kerja

Soemanto secara umum mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi pencapaian tujuan (Soemanto, 1987)

## 4. Humas Setda Kampar

Humas Setda Kampar adalah suatu organisasi yang ada di pemerintahan Kabupaten Kampar dengan tugas melaksanakan pembinaan hubungan masyarakat guna memperjelas kebijakan-kebijakan pemerintah daerah. Eksistensi humas pada era saat ini merupakan peran yang penting dalam mensukseskan pemabangunan bangsa ke depan. Salah satu indikator keberhasilan penyelenggaraan tata pemerintahan adalah dapat menginformasikan (tersosialisasikan).

## C. Permasalahan

### 1. Identifikasi masalah

- a. Bagaimana hubungan kerja antara sesama pegawai humas?
- b. Apa sajakah yang mempengaruhi proses *human relations* humas kantor bupati kabupaten Kampar?
- c. Bagaimana peran *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai?
- d. Apa sajakah motivasi pegawai dalam meningkatkan motivasi kinerja?
- e. Apakah *human relations* telah berjalan dengan semestinya di kantor bupati terutama di bagian humas?

### 2. Batasan Masalah

Untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup penelitian, dengan tujuan agar dapat menghasilkan uraian yang sistematis dapat menghasilkan uraian yang sistematis serta analisa yang objektif maka diperlukan pembatasan masalah yang ditetapkan adalah:

1. Fokus penelitian adalah peran *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar?
2. Bagaimana peran *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar?
3. Objek penelitian terbatas pada Pegawai Humas Kantor Bupati Kampar

### 3. Rumusan Masalah



Untuk mengantiisifasi terjadinya perluasan dalam masalah maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti ebagai berikut:

*Bagaimana Peran Human Relations dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Humas Kantor Bupati Kabupaten Kampar?*

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui peran *human relations* yang diterapkan di kantor bagian humas bupati kampar?
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar?

##### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Teoritis, untuk memberikan sumbangan wawancara keilmuan dalam bidang komunikasi dan dahwah bagi pengembanagan humas pada khususnya.
- b. Praktis, penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan manfaat dan masukan bagi Humas Setda Kampar.

#### **E. Kajian Terdahulu**

Adapun kajian terhadulu yang relevan dengan judul yang penulis teliti adalah sebagai berikut :

1. Sebuah Skripsi Herwin Prayitno tahun 2008 dengan judul “Humas Dan Motivasi (Study Kegiatan Internal *public relations* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kendatel Riau Daratan dalam meningkatkan Motivasi kerja karyawan). Beliau memebatasi masalahnya pada kegiaitan internal *public relations* dalam meningkatkan motivasi karyawan, dalam penelitian menggunakan metodologi korelasional dengan hasi 76,5% bahwa kegiatan internal dapat meningkatkan motivasi karyawan.
2. Dan selanjutnya skripsi Lidiya Fransisca tahun 2008 dengan judul “Komunikasi Organisasi PT. United Tractors, Tbk Remanufacturing dalam meningkatkan Motivasi Karyawan. Dengan menggunakan metode korelasional dengan hasil 58,2 % bahwa komunikasi komunikasi berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

## **F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional**

Pada bagian ini akan disajikan tentang kerangka teoritis dan konsep operasional yang nantinya akan dijadikan sebagai tolok ukur dalam penelitian. Kerangka teoritis memuat teori-teori yang akan mempermudah dalam menjawab permasalahan secara teoritis pula.

### **1. Konsep Teoritis**

#### **a. Human Relations**

*Human relations* adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga

menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak (Effendy, 2000:10).

Menurut H.Borner, *human relations* adalah hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain dan sebaliknya (H. Borner, 1995:6).

Keith Davis "*Human Relations at work*" adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan didalam organisasi kekaryaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan social.

*Human relations* adalah hubungan yang terjalin didalam suatu organisasi baik antara individu maupun antara pimpinan dan bawahan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi hubngannnya adalah hubngan internal (Kossen Stan, 2010:14).

*Human relations* merupakan bentuk pola relasi yang dibangun antara individu untuk membangun interaksi timbale balik sebagai upaya persuasi satu sama lain, menjadi unsur penting dalam membangun citra diri, kelompok, organisasi, pemerintahan, perusahaan sekalipun. Dalam kajian komunikasi, *human relations* menjadi fungsi komunikasi

antar personal, kerana melibatkan dua atau lebih individu yang berinteraksi (Indra, 2012:2).

Dalam dunia kerja *human relations* berupaya untuk meningkatkan kinerja, produktifitas perusahaan, pemerintahan. Public Relations dengan tujuan dasar untuk membangun dan mempertahankan citra terhadap khalayak internal maupun eksternal, langkah yang dibangun tidak hanya secara kelompok tapi perlu adanya pendekatan secara individual dan cultural. Antara *human relations* dan *public relations* lebih secara terbuka serta tiadak terlalu terstruktur namun lebih ke individual sebagai pelaku dalam sebuah intansi, sehingga hubungan antara human relations sebagi pelaksana agar terciptanya hubungan kerja yang lebih produktif namun juga mempertimbangkan khalayak internal yaitu karyawan atau pegawai bentuknya lebih kepada kepedulian dan tanggung jawab (Kossen Stan, 2010:16).

Dapat disimpulkan human relations adalah hubungan antara induvidu dengan yang lainnya dengan tujuan mengubah, mempengaruhi serta memperbaiki prilkau individu dalam oraganisasi, pemerintahan maupun perusahaan.

#### 1. Peran *human relations* dalam hubungan internal

Human relations adalah kegiatan rohaniah, kegiatan yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, dan tingkah

laku menuju kepuasan hati, proses ini berlangsung pada dua orang yang terlibat dalam komunikasi antar pribadi yang bersifat dialogis. Sehingga masing-masing mengetahui, sadar dan merasakan efeknya, jika semua pegawai yang bekerja merasa senang maka *human relations* yang dibangun dikatakan berhasil.

Manusia tidak hanya mempunyai kemampuan vegetatif (makan-minum, dan berkembang biak) kemampuan sensitif (bergerak mengamati, bernafsu, berpersaan) dan juga kemampuan intelektual (memiliki hasrat dan kecerdasan), tetapi sifat-sifat rohaniah dan jasmaniah turut membentuk jiwa, sifat dan tingkah lakunya. Dengan kemampuan *human relations* pimpinan akan mudah memahami masalah yang ada pada pegawainya (Effendy, 2000:10).

2. Tujuan *human relations* (hubungan antara manusia) adalah (Raeksohardiprojo, 2006:12):
  - a. Memenuhi kebutuhan individu yang satu dengan yang yang lain
  - b. Memperoleh pengetahuan dan informasi baru
  - c. Menumbuhkan sikap kerja sama
  - d. Menghilangkan sikap egois dan paling benar
3. Factor-faktor dalam *human relations* adalah sebagai berikut (Effendy, 1997:63):

a. Factor yang mendasari interaksi social

Interaksi social melibatkan individu secara fisik maupun psikologis, factor utama dalam internalisasi antara lain:

1. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu diluar dirinya atau meniru. Hal yang diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan akan memperoleh penghargaan social yang tinggi.
2. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik terlebih dahulu. Syarat untuk mempermudah sugesti adalah:
  - a. Hambatan berpikir, akibat rangsangan emosi proses sugesti diterima secara langsung.
  - b. Pikiran terpecah-pecah, mengalami pemikiran yang terpecah-pecah.
  - c. Mayoritas, menerima pandangan dari kelompok mayoritas.

- d. Kepercayaan penuh, penerimaan pandangan tanpa pertimbangan lebih lanjut.
- 3. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi system norma-norma yang ada.
- 4. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

b. Factor yang menentukan interaksi social

Cara seseorang melakukan interaksi social dengan menggunakan komunikasi antara individu dan komunikasi antar personal, hubungan yang dapat menimbulkan personal antara lain (Effendy, 1967:225):

- 1) Rasa percaya, secara ilmiah percaya didefenisikan mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang mencapainya tidak pasti dalam rasa penuh resiko.

- 2) Sikap sportif, komunikasi yang terjadi secara langsung serta memiliki kepercayaan secara langsung tanpa memandang sebelah mata.
- 3) Sikap terbuka dan tertutup, sikap terbuka menilai pesan secara objektif dengan menggunakan data dan logika, membedakan dengan mudah melihat suasana, berorientasi pada pesan mencari informasi dari berbagai sumber.

Sikap tertutup menilai pesan berdasarkan motif, bersandar pada banyak pesan dari pada isi pesan memegang teguh system kepercayaan.

*Human relations* yang baik adalah sebagai berikut (Effendy, 2000:17):

1. Ada loyalitas bawahan terhadap atasan, bawahan terhadap sesama, atasan atau bawahan terhadap sesama anggota organisasi.
2. Ada gairah kerja yang tinggi, tampak pada produktifitas kerja pegawai.
3. Ada moral kerja yang tinggi.
4. Ada disiplin yang tinggi.
5. Penyelewengan yang terjadi sedikit.



Dalam kegiatan *human relations* diskusi kelompok banyak dilakukan dalam rangka memecahkan suatu masalah yang timbul dalam situasi kerja, atau mengembangkan kegairahan kerja (Otis, 2010:233).

Dalam *human relations*, motivasi orang-orang timbul karena adanya keinginan, kebutuhan, merupakan hal yang penting sekali yang dapat menimbulkan *key activity* (kunci dari segala kegiatan). Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul dari hubungan antara manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi pada proses produksi pekerjaan (Herwin, 2008:28).

Kunci human relations adalah memotivasi, dengan demikian seseorang pimpinan harus mampu memotivasi karyawannya, agar dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan, dengan cara berkomunikasi yang bersifat manusiawi pada akhirnya mereka mau bekerja dan mesra puas antara kedua belah pihak.

Adapun teori yang berkaitan penelitian ini adalah S-O-R Theory singkatan dari *stimulus-organism-respons* (Effendy, 2003:255).

Stimulus  $\longleftrightarrow$  Organisme

- Perhatian

- Pengertian

- Penerimaan



Respon

Perubahan sikap

Keterkaitannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- Stimulus* (pesan) yang dimaksud disini adalah pesan-pesan atau upaya-upaya yang dilakukan dalam kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh humas dalam rangka menciptakan keharmonisan didalam tempat bekerja.
- Organism* (Komunikan) dalam penelitian ini yang menjadi komunikan adalah pegawai humas kantor bupati kabupaten kampar.
- Respons* adalah suatu tanggapan yang berkaitan dengan pegawai terhadap human relations dalam rangka menciptakan dan mencapai visi dan misi humas kantor bupati kabuapten Kampar.

## 2. Konsep operasional

merupakan konsep yang jelas dan spesifik untuk mempermudah pembaca dalam memahami bagaimana variabel diukur.

### 1. Indicator Peran Huamn Relations

- a. Adanya diskusi-diskusi yang dilaksanakan sesama pegawai yang membicarakan tentang pekerjaan.
- b. Adanya rapat-rapat yang dilaksanakan oleh pegawai dengan pimpinan dalam rangka pekerjaan serta menegai kondisi sera evaluasi kerja para pegawai.
- c. Pegawai mendapatkan perhatian dan menjalin hubungan baik dengan pipmpinan sehingga pegawai merasa dirinya bagian penting dari oragnisasi kerja.
- d. Pimpinan menginformasikan dengan tepat dan cepat tentang pekerjaan yang akan diselesaikan
- e. Keputusan dalam mengambil langkah-langkah kerja dilaksanakan dengan diskusi sera persetujuan pegawai lain juga kepala bidang.
- f. Pegawai dapat mengemukakan pendapatnya secara langsung baik lisan maupun tulisan.

- g. Sesama pegawai memberikan informasi yang tepat, jelas dan mudah dimengerti atau informasi baru dalam langkah-langkah suksinya kerja yang akan dilaksanakan.
- h. Memberikan usulan pendapat kepada sesama pegawai lain secara sportif.
- i. Saling menjaga komitmen untuk memajukan humas
- j. Tidak saling menyalahkan apabila salah seorang pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja.
- k. Bertanggung jawab atas segala resiko kemungkinan yang timbul.

## 2. Indikator motivasi kerja

- a. Adanya kekompakan antara pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- b. Disiplin dalam waktu kerja
- c. Kenyaman tempat kerja
- d. Gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja pegawai
- e. Kesempatan pegawai untuk mengembangkan kreatifitas dan inovatif
- f. Kepala bidang humas bersikap adil kepada semua pegawai
- g. Hubungan yang baik antara pimpinan dan semua pegawai
- h. Penghargaan kepada pegawai yang berprestasi

- i. Dorongan dari dalam diri pribadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- j. Adanya isentif bagi pegawai
- k. Memberikan arahan-arahan yang positif

## **G. Metodologi Penelitian**

### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Kantor Bupati Kabupaten Kampar bagian Humas

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini yang menjadi subjek adalah pegawai humas kantor bupati kabuapten kampar. Sedangkan yang menjadi objeknya adalah peran *human relations* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi, menurut Sugiyono dalam (Kriyantono, 2006:151) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel merupakan pengambilan sejumlah bagian dari populasi yang dianggap mewakili dari keseluruhan populasi (Nawawi, 1993:141). Jumlah pegawai Humas Kantor Bupati Kampar adalah 34 orang riset. Dari keseluruhan populasi yang menjadi sampel keseluruhan populasi

dengan menggunakan tehnik *total sampling* semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Racmat, 2008:163).

#### 4. Tehnik Pengumpulan Data

##### a. Dokumentasi

Dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang mendukung penelitian ini atau data yang diperoleh dari berbagai literature dan instansi terkait dengan penelitian ini.

##### b. Angket

Penyebaran sejumlah pertanyaan tertulis sebagai alat pengumpul data berbentuk daftar pertanyaan. Tujuan angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir apabila memberikan jawaban tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

#### 5. Tehnik Analisa Data

Metododologi yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian eksplanatif yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara suatu gejala sosial satu (variabel x) dengan gejala sosial lain (variabel y) sekaligus menjawab mengapa itu terjadi melalui pengujian hipotesis. (berger, 2000 dalam rachmat kriyantono, 2006:382)

Setelah data diperoleh, maka langkah berikutnya adalah mengolah data dengan menggunakan program aplikasi komputer yaitu program SPSS( *Statistical product and services solutions* ).

Pengolahan data ini bertujuan agar data mentah yang diperoleh bisa dianalisa dan kemudian memudahkan dalam mengambil kesimpulan atau menjawab permasalahan yang sedang dialami.

Analisa yang penulis lakukan bertujuan untuk mempelajari masalah-masalah yang ada dan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun tehnik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Tehnik Kualitas Data

1) Uji validitas

Validitas dimasukkan untuk menyatakan sejauh mana data yang diatmpung pada suatu alat pengukur akan mengukur apa yang ingin diukur. Misalnya seorang periset menggunakan kusionerdalam usahanya mengumpulkan data, maka kusioner yang disusun oleh periset harus mengukur apa yang diinginkannya. Setelah kusioner teruji validitasnya, maka kusioner dapat dikatakan valid (Umar, 2002:98).

Adapun interpretasi terhadap nilai r hasil analisis korelasi C.Guilford adalah :

**Tabel 1.1**

Interval Nilai r	Interpretasi
------------------	--------------

0,00-0,29	Sangat lemah
0,30-0,49	Lemah
0,50-0,69	<u>Cukup kuat</u>
0,70-0,79	Kuat
0,80-100	Sangat Kuat

(Sumber Jalaluddin Rahmat, 2007:27)

## 2) Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, berikutnya alat ukur tersebut diuji reliabilitasnya. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan memberikan hasil pengukuran yang konsisten (Umar, 2002:108).

Ada cukup banyak tehnik untuk mengukur reliabilitas data, karena data pada penelitian ini berbentuk interval, maka alat ukur reliabilitas yang tepat adalah dengan menggunakan tehnik Cronbach, alpha sebesar 0,6 atau lebih dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 2b} \right]$$

keterangan :



$r$  – koefisien reliabilitas instrument (Cronbach alpha)

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum b^2$  = total varians butir

$\sum b$  = total varians

### 3) Uji hipotesis

Adapun rumusan hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan hipotesis yang nilainya ( $H_o$ ) yang diterapkan adalah (kriyantono, 2006:35):

$H_a$  = adanya hubungan yang signifikan antara human relations dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar.

$H_o$  = tidak adanya hubungan yang signifikan antara human relations dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai humas kantor bupati kabupaten Kampar.

untuk mendapatkan hasil dan data dari setiap variabel penulis mentransformasikan data kualitatif menjadi kuantitatif dengan memberi nilai pada koefisien, dari masing-masing variabel dijabarkan dalam bentuk item- item pertanyaan, yang masing-masing item diberi skor 4, 3, 2, dan 1.

✚ Untuk jawaban a dengan option sangat menyenangkan maka diberi skor 4

- ✚ Untuk jawaban b dengan option menyenangkan maka diberi skor 3
- ✚ Untuk jawaban c dengan option kurang menyenangkan maka diberi skor 2
- ✚ Untuk jawaban d dengan option tidak sama sekali maka diberi skor 1

## **H. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi Latar belakang masalah, Alasan Pemilihan, penegasan istilah, Permasalahan, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM**

Berisikan gambaran tentang sejarah singkat dan struktur organisasi Humas kantor bupati kabuapten Kampar.

### **BAB III : PENYAJIAN DATA**

### **BAB IV : ANALISIS DATA**

### **BAB V : PENUTUP**

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**