

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. RIAU GRAINDO**

**SKRIPSI**

Oleh

**Sabilal Kahfy Nurillah  
NIM. 11870110089**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2023**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Sabilal Kahfy Nurillah  
 NIM : 11870110089  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : X (SEPULUH)  
 JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RIAU GRAINDO

**DISETUJUI OLEH  
 DOSEN PEMBIMBING**

**ZULHAIDA, SE, MM**  
 NIP. 19741204 201411 001

**MENGETAHUI,**

**KETUA PROGRAM STUDI  
 S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**DEKAN  
 KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN SUSKA RIAU**  
  
**Dr. MAHYARNI, S.E, M.M**  
 NIP.19700826 199903 2 001

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Sabial Kahfy Nurillah  
 NIM : 11870110089  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Riau Graindo  
 Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
 Faiza Muklis, SE, M.Si., Ak

Sekretaris  
 Hijratul Aswad, SE, M.Ak

Anggota  
 Yusrialis, SE, M.Si

Anggota  
 Endrianto Ustha, ST, MM

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sabital Kahfy Nurillah  
 NIM : 11870110089  
 Tempat/ Tgl. Lahir : Tanjung Balai Karimun/ 1 Juni 2000  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : S1 Manajemen

Judul Thesis (Skripsi) Proposal/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Thesis (Skripsi) Proposal/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Thesis (Skripsi) Proposal/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Thesis (Skripsi) Proposal / (Karya Ilmiah lainnya ) \*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Februari 2023

membuat pernyataan



Sabital Kahfy Nurillah  
 11870110089

- pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT RIAU GRAINDO**

Oleh

**Sabilal Kahfy Nurillah**  
**Nim. 11870110089**

Penelitian ini dilakukan pada PT Riau Graindo yang beralamat Jl. HR Soebrantas, Kel. Sidomulyo Barat, Panam, Pekanbaru. untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas pada PT. Riau Graindo, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif *menggunakan program Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 26*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas, begitu juga dengan Karakteristik Pekerjaan secara parsial juga berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Riau Graindo. Secara simultan atau bersamaan Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Riau Graindo. Bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 66,9% terhadap Produktivitas, Sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Pekerjaan dan Produktivitas**

UIN SUSKA RIAU

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND JOB CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT RIAU GRAINDO

By

**Sabilal Kahfy Nurillah**  
**Nim. 11870110089**

This research was conducted at PT Riau Graindo which is located at Jl. HR Soebrantas, Kel. West Sidomulyo, Panam, Pekanbaru. to determine the effect of Interpersonal Communication and Job Characteristics on Productivity at PT. Riau Graindo, either partially or simultaneously. Respondents in this study amounted to 40 people using saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method using *the Statistics For Product And Service Solution (SPSS) program version 26*. The results showed that partially Interpersonal Communication has an effect on Productivity, as well as Job Characteristics partially also has an effect on Employee Productivity of PT Riau Graindo. Simultaneously Interpersonal Communication and Job Characteristics have a significant influence on Employee Productivity at PT Riau Graindo. The Interpersonal Communication and Job Characteristics variables as a whole have an effect of 66.9% of productivity, while the remaining 33.1% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** *Interpersonal Communication, Job Characteristics and Productivity*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Graindo*” yang disusun sebagai syarat Akademik dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Sallallahu 'alaihi wa sallam*, suri tauladannya umat islam yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang selalu mencintai beliau.

Upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj.Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Bapak Dr. Kamaruddin S.Sos M.Si selaku WD 1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sosial, Bapak Dr Mahmuzar, SH, M.Hum selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dan Ibu Dr. Hj.Julina SE, MSi selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Yessi Nesneri, SE. MM dan Ibu Sehani, SE. MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. PT. Riau Graindo yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Teman-teman Manajemen A 2018 dan Manajemen Sumber Daya Manusia A 2018 yang telah memberikan motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, 15 Maret 2023  
Penulis,

Sabilal Kahfy Nurillah  
NIM: 11870110089

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB II. TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Produktivitas.....	14
2.2.1 Pengertian Produktivitas .....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	14
2.2.3 Indikator Produktivitas.....	15
2.3 Komunikasi Interpersonal .....	17
2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	17

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2 Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal .....	18
2.3.3 Indikator Komunikasi Interpersonal.....	19
2.3.4 Tujuan Komunikasi Interpersonal .....	20
2.4 Karakteristik Pekerjaan .....	21
2.4.1 Pengertian dan Model Karakteristik Pekerjaan .....	21
2.4.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	25
2.6 Pandangan Islam .....	26
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas .....	26
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Komunikasi Interpersonal.....	28
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Karakteristik Pekerjaan.....	29
2.7 Penelitian Terdahulu .....	30
2.8 Kerangka Pemikiran.....	32
2.9 Hipotesis.....	33
2.5.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas.....	34
2.5.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas.....	35
2.5.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas .....	36
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	39
3.2.1 Data Primer .....	39
3.2.2 Data Sekunder .....	39



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel .....	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4.1 Observasi .....	40
3.4.2 Angket (Kuesioner) .....	41
3.4.3 Wawancara .....	41
3.5 Analisis Data .....	41
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif .....	41
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	42
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.6 Analisis Linear Regresi Berganda .....	45
3.7 Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	50
4.2 Visi Dan Misi Pt. Riau Graindo .....	52
4.3 Sturktur Organisasi .....	54
4.4 Tugas Dan Wewenang .....	55
4.4.1 Komisaris Utama .....	56
4.4.2 Komisaris .....	56
4.4.3 Direktur Utama .....	56
4.4.4 General Manager .....	57
<b>BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	59
5.2 Identitas Responden .....	59
5.2.1 Jenis Kelamin .....	59
5.2.2 Tingkat Umur .....	60
5.2.3 Tingkat Pendidikan .....	61
5.2.4 Masa Kerja .....	63
5.2.5 Status .....	64
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
5.3.1 Komunikasi Interpersonal (X1).....	64
5.3.2 Karakteristik Pekerjaan (X2).....	67
5.3.3 Produktivitas (Y).....	69
5.4 Uji Kualitas Data.....	71
5.4.1 Uji Validitas .....	71
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	73
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
5.5.1 Uji Normalitas .....	74
5.5.2 Uji Multikolinearitas .....	76
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	77
5.5.4 Uji Autokorelasi .....	78
5.5.5 Regresi Linear Berganda.....	79
5.6 Uji Hipotesis.....	80
5.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	80
5.6.2 Uji Simultan (Uji F) .....	81

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
5.7.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas.....	83
5.7.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas.....	84
5.7.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas .....	85
<b>BAB VI. PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Riau Graindo Tahun 2022 .....	3
Tabel 1.2 Rencana Cetak Per Eksemplar PT Riau Graindo.....	4
Tabel 1.3 Tingkat Kinerja PT. Riau Graindo.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	37
Tabel 5.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi	
Interpersonal .....	65
Tabel. 5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Karakteristik	
Pekerjaan .....	67
Tabel. 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas.....	69
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 5.5 Hasil Uji Realibilitias.....	73
Tabel 5.6 Hasil Uji Statistik.....	76
Tabel 5.7 Hasil Data Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 5.8 Hasil Uji Autokorelasi .....	79
Tabel 5.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	79
Tabel 5.10 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	80
Tabel 5.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	81
Tabel 5.12 Hasil Uj Determinasi ( $R^2$ ).....	81



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	54
Gambar 5.1 Diagram Jenis Kelamin Responden .....	60
Gambar 5.2 Diagram Tingkat Umur Responden .....	61
Gambar 5.3 Diagram Tingkat Pendidikan Responden.....	62
Gambar 5.4 Diagram Masa Kerja Responden.....	63
Gambar 5.5 Diagram Status Responden .....	64
Gambar 5.6 Diagram Tanggapan Responden Variabel Komunikasi	
Interpersonal .....	66
Gambar 5.7 Diagram Tanggapan Responden Variabel Karakteristik	
Pekerjaan.....	68
Gambar 5.8 Diagram Tanggapan Responden Variabel Produktivitas .....	70
Gambar 5.9 Histogram Plot.....	75
Gambar 5.10 Grafik Normal Plot.....	75
Gambar 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	78



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dikatakan baik apabila output (yang dihasilkan) perusahaan meningkat. Untuk meningkatkan output perusahaan perlu adanya perbaikan pada diri karyawan. Diantaranya produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutu dan Suwatno, 2013).

Produktivitas kerja karyawan ternyata dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan. Tjutu dan Suwatno (2013) mengatakan produktivitas kerja dibagi menjadi 3 faktor yakni faktor internal, faktor eksternal, dan faktor organisasi. Faktor organisasi terdiri dari visi, misi, tujuan, serta sistem praktik manajemen, sumber daya (kualitas dan kuantitas, teknologi informasi dan komunikasi (TIK), komunikasi, kebijakan organisasi, struktur dan desain pekerjaan, budaya kerja, dan K3. Serta menurut Sutrisno (Oktaviani, 2022), ada 4 indikator untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu kemampuan, hasil yang dicapai, komunikasi interpersonal, pengembangan diri, kualitas dan efisiensi.

Salah satu yang meningkatkan produktivitas kerja diatas ialah komunikasi interpersonal. Menurut Dean dalam Liliweri (Harun, 2014) Komunikasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

interpersonal adalah pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur, Sedangkan menurut Devito dalam Sudarto (Harun, 2014) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung. Produktivitas kerja karyawan juga bisa dilihat dari mutu karyawan itu sendiri seperti kemampuan dalam banyak pekerjaan (variasi tugas) dan lain-lain, yang dapat dicapai dengan memahami karakteristik pekerjaan. Stoner (Fathurrahman dkk, 2020) mengatakan Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Dalam hal ini yang dimaksudkan kepuasan adalah meningkatnya produktivitas karyawan tersebut.

Komunikasi merupakan hal yang sering dilakukan manusia terutama orang dewasa. Dalam riset Arizona University (prindonesia.co) menunjukkan bahwa 70% orang dewasa menghabiskan waktunya untuk komunikasi dalam sehari. Dengan perincian sebagai berikut : 45% (mendengar), 30% (berbicara), 16 % (membaca), dan 9% (menulis). Sehingga hal ini menjadi tolak ukur bahwa memang manusia tidak lepas dari yang namanya komunikasi, karena dilakukan lebih dari 50% waktunya dalam sehari yakni oleh orang dewasa seperti karyawan dalam perusahaan.

Akhir-akhir ini marak terjadi bentrok antara masyarakat sipil dan pekerja dengan alasan ketidakadilan. Seperti yang terjadi di Kabupaten Kuansing yakni bentrok antara tani dengan pekerja kebun sawit disebabkan ketidakadilan

perusahaan dengan masyarakat (Riaupos, 21 Oktober 2021), serta yang terjadi di Kabupaten Kampar ratusan karyawan bentrok dengan pihak sekuriti akibat PHK besar-besaran yang dilakukan perusahaan (detiknews, 15 September 2021). Menurut penulis ini bukan hanya faktor ketidakadilan, ini juga menunjukkan ada komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antara pihak perusahaan, pekerja, dan masyarakat. Keterkaitan dengan pembahasan peneliti adalah terkait komunikasi dalam perusahaan.

Provinsi Riau merupakan provinsi dengan banyak perusahaan diantaranya perusahaan manufaktur, industri, dan lain-lain. Dalam perusahaan industri Provinsi Riau terdapat perusahaan yang bergerak dibidang percetakan salah satunya adalah PT. Riau Graindo yang terletak di Jalan HR. Soerbrantas KM.15 dari pusat kota Pekanbaru. Dimana perusahaan tersebut bekerja sama dengan PT. Riau Pos dalam urusan percetakan dari tahun 1997 hingga sekarang. PT. Riau Graindo merupakan objek penelitian penulis yang mempunyai karyawan dan beberapa divisi dengan perincian sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Riau Graindo Tahun 2022**

No	Keterangan	Jumlah
1.	Divisi produksi	15
2.	Divisi pra cetak	10
3.	Divisi umum	6
4.	Divisi keuangan	3
5.	Divisi Marketing	6

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>Total</b>	<b>40</b>
--------------	-----------

Sumber: PT. Riau Graindo 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa di Perusahaan terdapat 40 karyawan yang terbagi menurut 5 jenis pekerjaan. Diantaranya divisi produksi, divisi pra cetak, divisi umum, divisi keuangan, dan divisi pemasaran. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan umum karakteristik pekerjaan dan variasi tugas di PT. Riau Graindo. Dimana antara pekerjaan satu dengan yang lainnya saling berkaitan. Sehingga harus bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Tabel 1.2 dibawah ini menunjukkan bahwa menurunnya produktivitas perusahaan dan pencapaian targetnya.

**Tabel 1.2 Rencana cetak per eksemplar PT. Riau Graindo**

Tahun	Rencana Cetak per eksemplar	Realisasi Cetak per eksemplar	Tidak Tercapai per eksemplar	Presentase (%)
2019	10.000.000	9.226.735	773.265	92,26
2020	10.000.000	9.190.685	809.315	91,90
2021	10.000.000	8.604.735	1.395.265	86,04
<b>Jumlah</b>	<b>30.000.000</b>	<b>27.022.155</b>	<b>2.977.845</b>	<b>89,66</b>

Sumber: PT. Riau Graindo 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa penurunan tingkat produktivitas perusahaan. Dimana realisasi cetak per eksemplar belum pernah mencapai target rencana cetak, dan presentasi realisasi cetak terendah terjadi pada tahun 2021, sehingga harus dilakukan evaluasi terhadap perusahaan terutama karyawan, yang menjadi tolak ukur meningkatnya produktivitas perusahaan.

Itafia dkk (2014) mengatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah produksi tiap pegawai tersebut untuk menghasilkan produk

tersebut. Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir akan diperoleh dalam proses operasi. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Pekerja seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2016).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pak Rizky selaku Bagian Keuangan PT. Riau Graindo, dan memperoleh kesimpulan bahwa produktivitas perusahaan menurun sehingga perlu adanya peningkatan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

Komunikasi di PT. Riau Graindo berjalan cukup baik. Tetapi adakalanya karyawan yang melakukan kesalahan pemimpin/ pengawas menegur dengan kurang baik misalnya dengan berteriak, juga adanya sebagian pengawas yang kurang dalam pengawasan pada pekerjaan karyawan, dan masalah yang terjadi karena kesalahpahaman makna dan perbedaan informasi diantara karyawan. Sehingga peneliti menyimpulkan komunikasi yang terjalin di perusahaan belum cukup baik. Hal ini juga tercermin dari menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 1.3 sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Tingkat Kinerja PT. Riau Graindo 2017-2021**

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Integritas	72,4	71,63	81,68	81,07	71,63
2	Komitmen	71,07	66,23	73,32	76,22	72,49
3	Disiplin	79,07	74,27	62,49	61,44	61,07
4	Kerja Sama	72,49	71,29	61,07	79,07	61,48



<b>Total Nilai Kerja</b>	<b>295,12</b>	<b>283,42</b>	<b>277,56</b>	<b>297,8</b>	<b>266,67</b>
--------------------------	---------------	---------------	---------------	--------------	---------------

Sumber : Muhammad Yusuf (2022)

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2021 tingkat Kinerja Karyawan PT. Riau Graindo Pekanbaru mengalami Penurunan dari tahun sebelumnya. Nilai masing-masing indikator mengalami pasang surut atau berfluktuasi. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya perbaikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar meningkat pula produktivitas perusahaan.

Selanjutnya, Panudju dalam (Oktaviani, 2022) mengatakan ada 4 indikator karakteristik pekerjaan, yakni otonomi (kebebasan dalam merencanakan), variasi pekerjaan, identitas tugas, dan signifikansi tugas. Berdasarkan wawancara peneliti dilapangan, peneliti menemukan adanya karyawan yang masih belum paham pentingnya pekerjaan (signifikansi tugas) atau dampak pekerjaan mereka di bidang masing-masing dengan bidang yang lain yang sebenarnya saling berkaitan dan belum paham dampak pekerjaan mereka untuk lingkungan terutama masyarakat. Sehingga kualitas motivasi untuk mendorong dalam meningkatkan produktivitasnya masih rendah.

Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, terkait peneitian ini diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ismail (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Utami Agribisnis Gorontalo”. Dengan hasilnya menunjukkan sebesar 68,4% komunikasi interpersonal memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Utami Agribisnis Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh Via Gusti (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi”. Dengan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal masih digolongkan belum sesuai untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja yakni hanya 23%.

Penelitian yang dilakukan oleh Hotlan Purba (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul” yang hasilnya menunjukkan sebesar 62,4% karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan Kantor Camat Doloksanggul. Penelitian lainnya oleh Putri Alisa Puspita Dewi, Dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM pada Karyawan PT. Abacus Cash Solution Sukabumi Branch)”. Dengan hasil penelitian bahwa variabel karakteristik kerja (pekerjaan) masih digolongkan belum sesuai untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja, yakni secara parsial hanya 29% mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas, ternyata persepsi karyawan yang dilihat dari komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan. Hal ini karena hubungan karyawan dengan pimpinan dirasa masih kurang harmonis sehingga produktivitasnya tidak maksimal dan lain sebagainya. Sedangkan pimpinan tidak bisa mengarahkan karyawan pada sasaran yang tepat, sehingga akan mempengaruhi Produktivitasnya.

Dengan uraian penjelasan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan**

## **Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Graindo Pekanbaru”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo ?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain :

1. Bagi Penulis, Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru didalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia, terutama dalam hal mengenai Produktivitas maupun ilmu-ilmu yang telah didapat penulis selama berada di bangku perkuliahan.
2. Bagi Akademisi, Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi serta informasi serta diharapkan dapat memperluas pemahaman pembaca.
3. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan diskusi dan pertimbangan Perusahaan dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja karyawan agar optimal.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**BAB III**

**: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

**BAB IV**

**: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

**BAB V**

**: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

**BAB VI**

**: PENUTUP**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif rahman hamali (2018) manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen SDM bersifat proaktif dan bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan – mengenai penerimaan karyawan, menggaji atau melatih karyawan, atau yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul.

Pengertian MSDM di atas secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Menurut Arif yusuf hamali (2018) manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, sehingga perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan alasan-alasan diatas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) terdapat fungsi-fungsi manajemen sumber dayamanusia, yaitu :

#### a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan

#### b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

#### c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### d) Pengendalian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, peempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

f) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

k) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi.

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Tjutu dan Suwatno (2013) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat Produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan input yang sebenarnya.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Tjutu dan Suwatno (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institutional;
- 2) Struktur dan design pekerjaan;
- 3) Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi;
- 6) Perlakuan yang menyenangkan yang diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja;
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan;
- 8) Lingkungan kerja ergonomis;
- 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai;
- 10) Komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik;
- 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan;
- 3) Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi;
- 4) Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan;
- 5) Tingkat persaingan;
- 6) Dampak globalisasi;

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno dalam (Oktaviani, 2022) indikator untuk mengukur Produktivitas karyawan, sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan Produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Komunikasi Interpersonal

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya,

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek Produktivitas yang memberikan pengaruh dan cukup signifikan bagi karyawan.

### 2.3 Komunikasi Interpersonal

#### 2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi merupakan peristiwa dimana pemberi berita dan penerima berita memperoleh pandangan yang sama tentang suatu berita. Dengan komunikasi atau hubungan dengan kata-kata atau media lain, meliputi hubungan tukar pikiran atau pendapat. Di dalam komunikasi orang mendapat informasi. Istilah komunikasi berasal dari kata *communicato* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Kata *communicato* bersumber dari *communis*, yang memiliki arti sama. Yang dimaksud sama tersebut adalah maknanya. (Zuhdi dalam Harun, 2014)

Menurut Dean dalam Liliweri (Penelitian Harun, 2014) komunikasi interpersonal adalah pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur. Menurut Devito dalam jurnal Sudarto (Harun, 2014) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengiriman pesan dari seorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung.

Komunikasi interpersonal dalam organisasi sangat penting. Orang dengan keterampilan komunikasi baik membantu kelompok membuat lebih banyak keputusan inovatif dan dipromosikan lebih sering daripada individu dengan kemampuan kurang berkembang. Setiap individu dalam suatu organisasi (bisnis maupun nonbisnis) dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dilepaskan dengan dunia komunikasi. Salah satu jenis komunikasi adalah komunikasi antarpribadi atau *interpersonal communications* (Djoko Purwanto dalam Harun,2014)

Lebih lanjut Harun (2014) juga mengatakan Komunikasi interpersonal adalah penyampaian informasi atau kegiatan mengirim atau menerima pesan yang berlangsung secara dua arah dengan maksud agar tercapai persamaan makna terhadap pesan/informasi yang disampaikan dan pesan/informasi gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan lambang-lambang, kata-kata, gambar, bilangan, grafik, dan lain-lain. Kegiatan atau proses penyampainlah yang biasanya dinamakan komunikasi.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan pengertian tersebut, paling tidak ada empat hal penting yang perlu diperhatikan (Djoko Purwanto dalam Harun,2014), antara lain:

1. Komunikasi dilakukan oleh dua orang atau lebih.
2. Menggunakan media tertentu, misalnya menelpon atau bertatap muka.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bahasa yang digunakan bersifat informal, dapat menggunakan bahasa daerah, bahasa pergaulan, atau bahasa campuran.
4. Tujuan yang ingin dicapai dapat bersifat personal bila komunikasi terjadi dalam suatu masyarakat, dan untuk pelaksanaan tugas pekerjaan bila komunikasi terjadi dalam suatu organisasi.

Didalam suatu masyarakat, komunikasi antar pribadi (interpersonal) merupakan bentuk komunikasi antara seseorang dengan orang lain dalam suatu masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan dalam organisasi komunikasi yang terjadi antara manajer dengan karyawan atau karyawan yang satu dengan karyawan lainnya dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat pribadi.

### 2.3.3 Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito dalam (Harun, 2014) mengemukakan ada tujuh kualitas atau keterampilan (Indikator) yang dipertimbangkan untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, yaitu :

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan mencakup kesediaan untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan. Keterbukaan juga termasuk kesediaan untuk mendengarkan dan berinteraksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan oleh orang lain.

2. Empati

Empati adalah kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dari sudut pandang orang lain, merasakan perasaan orang lain dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara yang sama persis. Bersikap empati berarti mengerti secara emosional, tanpa kehilangan identitas pribadi, mengenai apa yang dialami oleh orang lain.

3. Sikap positif

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal meliputi penggunaan pesan bersifat positif daripada pesan yang bersifat negatif.

4. Kebersatuan

Kebersatuan mengacu pada keterlibatan pembicara dan pendengar, terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan. Komunikator yang memperlihatkan kebersatuan mengisyaratkan minat dan perhatian, hubungan dengan orang lain.

5. Manajemen Interaksi

Manajemen interaksi terdiri dari teknik-teknik dan strategi yang diatur dan dibawa dalam interaksi interpersonal. Manajemen interaksi yang efektif terlihat dari interaksi yang memuaskan kedua belah pihak. Tidak seorang pun yang merasa diabaikan, masing-masing pihak berkontribusi dalam keseluruhan komunikasi.

### 2.3.4 Tujuan komunikasi Interpersonal

Menurut Arni Muhammad (dalam Harun, 2014) beberapa tujuan komunikasi interpersonal :

1. Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan berkomunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita.

#### 2. Menemukan Dunia Luar

Hanya berkomunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami lebih banyak dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian dan orang lain.

#### 3. Membentuk dan Menjaga Hubungan yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Hubungan yang baik membantu kita mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, kesenangan kita dan umumnya membuat kita merasa lebih positif dari diri kita.

## 2.4 Karakteristik Pekerjaan

### 2.4.1 Pengertian dan Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut Stoner dalam (Otaviani, 2022) menyatakan bahwa: Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai beserta umpan baliknya. Menurut Gibson dalam (Dayat Ikhsan Hajati., dkk, 2018) mengidentifikasikan karakteristik pekerjaan menjadi enam karakter, yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab.

Model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristics Model*- selanjutnya disingkat JCM) dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham (Setiawan, 2012). Hackman dan Oldham mengembangkan JCM dengan tujuan untuk mencari sebuah model perancangan pekerjaan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Mereka memulai penelitiannya dengan mengidentifikasi serangkaian keadaan psikologis yang penting bagi munculnya motivasi kerja internal. Dengan kata lain Hackman dan Oldham mencoba mencari tahu dalam kondisi seperti yang bagaimana, motivasi dari diri seseorang dapat muncul. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seseorang dapat termotivasi, apabila orang tersebut mengalami keadaan psikologis tertentu.

Keadaan-keadaan psikologis itu dinamakan keadaan psikologis kritis (*Critical psychological states*), yang terdiri dari: (a) Pengalaman akan arti penting dari pekerjaan (*experienced meaningfulness in the work*); (b) Pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan (*experienced responsibility for the outcomes of the work*); dan (c) Pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja (*knowledge of actual results of the work activities*). Semakin baik ketiga keadaan psikologis tersebut dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula perasaan karyawan atas diri mereka sendiri, saat mereka melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Penghargaan intrinsik diperoleh oleh individu ketika



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dia belajar (*knowledge of result*) bahwa dia secara pribadi (*experienced responsibility*) telah melakukan tugas dengan baik pada tugas yang bermakna baginya (*experienced meaningfulness*) (Hackman dalam Setiawan, 2012). Penghargaan intrinsik yang didapatkan oleh karyawan tersebut akan menimbulkan motivasi kerja internal. Dari temuan di atas kemudian Hackman dan Oldham merunut mundur untuk mencari faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan kondisi-kondisi tersebut. Kemudian mereka menyimpulkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang dapat memunculkan pengalaman akan arti penting dari pekerjaan adalah adanya variasi keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), dan nilai penting tugas (*task significance*). Adapun pengalaman akan tanggung jawab yang dialami untuk hasil pekerjaan, dihasilkan oleh adanya otonomi (*autonomy*) dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan dari hasil yang sebenarnya dari kegiatan kerja, dihasilkan oleh adanya umpan balik pekerjaan (*Job feedback*).

Faktor-faktor yang ada dalam muatan pekerjaan tersebut dikenal dengan nama karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) atau ada juga yang menyebut sebagai dimensi inti pekerjaan (*core job dimensions*). Karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut diidentifikasi sebagai atribut tugas yang memiliki tingkat kepentingan khusus bagi perancangan jabatan. (Luthans dalam Setiawan, 2012).

Rivai dalam (Setiawan, 2012) menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan adalah cara tugas-tugas digabungkan untuk menciptakan pekerjaan individual, tingkat fleksibilitas (keluwesan) yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka, dan ada atau tidaknya sistem pendukung organisasi (seperti perawatan di tempat



kerja dan cuti keluarga), semuanya mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan”.

Mangkuprawira dalam (Setiawan, 2012) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan penentuan struktur hubungan tugas dan hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan berapa banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerja diberikan oleh pekerjaannya dalam (Setiawan, 2012).

Menurut Simamora dalam (Setiawan, 2012), model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerja (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan tersebut diidentifikasi sebagai atribut tugas yang memiliki tingkat kepentingan khusus bagi perancangan jabatan. (Luthans dalam Setiawan, 2012).

Rivai dalam (Setiawan, 2012) menyatakan bahwa “Karakteristik pekerjaan adalah cara tugas-tugas digabungkan untuk menciptakan pekerjaan individual, tingkat fleksibilitas (keluwesan) yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan mereka, dan ada atau tidaknya sistem pendukung organisasi (seperti perawatan di tempat kerja dan cuti keluarga), semuanya mempunyai pengaruh langsung pada kinerja karyawan”.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Mangkuprawira dalam (Setiawan, 2012) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan penentuan struktur hubungan tugas dan hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan berapa banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerja diberikan oleh pekerjaannya (Rivai dalam Setiawan, 2012).

Menurut Simamora dalam (Setiawan, 2012), model karakteristik pekerjaan (*Job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerja (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi tugas dan umpan balik.

#### 2.4.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pengukuran variabel karakteristik pekerjaan diukur dengan indikator yang dijelaskan oleh Panudju dalam (Oktaviani, 2022) yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Otonomi

Otonomi yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.

b. Variasi pekerjaan

Variasi pekerjaan yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi.

c. Identitas tugas

Identitas tugas yaitu aktivitas yang dilakukan yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

d. Signifkansi tugas

Signifkansi tugas yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departmen dan lain departmen.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang halal, berkah serta mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha. Seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya atau pun yang membutuhkannya dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

agama Nya, Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadandengan perintah sholat, shodakoh dan jihad dijalan allah.

Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :*“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*(QS. At-Taubah :105)

Setiap orang harus bekerja dan berusaha untuk memenuhi kehidupannya, baik untuk menghidupi keluarga ataupun memenuhi kebutuhan lainnya. Bekerja bisa dilakukan dalam berbagai bentuk, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut untuk mendapatkan rezeki yang halal dan tidak dilakukan atas keterpaksaan dan tidak diikuti dengan perbuatan maksiat kepada Allah. Banyak pekerjaan yang bisa kita lakukan. Bekerja juga telah dianjurkan oleh Rasulullah yang juga merupakan seorang saudagar atau pedagang. Hal ini selaras dengan perintah Rosulullah shallalallahu ‘alaihi wasallam untuk bekerja karena akan ditanya oleh Allah ‘azza wajalla. Dari Abu Barzah Al-Aslami radhiyallahu ‘anhu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

لَا تَزُولُ قَدَمَا عَبْدٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُسْأَلَ عَنْ عُمُرِهِ فَيَمَّا أَفْنَاهُ  
وَعَنْ عِلْمِهِ فَيَمَّا فَعَلَ وَعَنْ مَالِهِ مِنْ أَيْنَ اكْتَسَبَهُ وَفِيْمَا أَنْفَقَهُ وَعَنْ  
جِسْمِهِ فَيَمَّا أَبْلَاهُ



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “Kedua kaki seorang hamba tidaklah beranjak pada hari kiamat hingga ia ditanya mengenai: (1) umurnya di manakah ia habiskan, (2) ilmunya di manakah ia amalkan, (3) hartanya bagaimana ia peroleh dan (4) di mana ia infakkan dan (5) mengenai tubuhnya di manakah usangnya.” (HR. Tirmidzi, no. 2417, dari Abi Barzah Al-Aslami. Syaikh Al-Albani mengatakan bahwa hadits ini shahih).

### 2.5.2 Pandangan Islam Komunikasi Interpersonal

Telah ditemukan sekian ayat yang memuji dan memuliakan manusia, seperti pernyataan tentang terciptanya manusia dalam bentuk dan keadaan yang sebaik-baiknya

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik baiknya.” (QS. At-Tin: 4)

Dalam ayat ini jelas dikatan bahwa Allah SWT telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya, oleh karena itu baik atau tidaknya seseorang kembali lagi pada diri masing- masing, karena pada dasarnya manusia telah diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ

Artinya: “Tidak ada suatu kata yang diucapkannya melainkan ada di sisinya malaikat pengawas yang selalu siap (mencatat).” (QS. Qaff:18)

Ayat diatas menerangkan bahwa kita harus menjaga lisan karena setiap perkataan akan dicatat oleh malaikat. Disini pentingnya ketika dalam komunikasi antar sesama manusia (interpersonal) harus berkata yang baik atau lebih baik diam. Selaras dengan hadits Nabi shallallahu ‘alaihi wasallam :

مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلْيُكَلِّمْ خَيْرًا، أَوْ لِيَصْمُتْ

Artinya : “Barang siapa beriman kepada Allah dan hari akhir, maka berkatalah yang baik dan jika tidak maka diamlah.” (HR. Bukhari, no. 6018 dan Muslim, no. 47)



### 2.5.3 Pandangan Islam Karakteristik Pekerjaan

Firman Allah dalam surah Al-Jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah:10)

Ayat ini juga menyeru apabila sholat telah dilaksanakan maka bertebaranlah di bumi, yang maksudnya adalah setelah beribadah maka disuruh bekerja untuk memenuhi kebutuhannya di dunia, bukan untuk bermalas-malasan.

Dalam Hadits Riwayat Muslim Nabi shallallahu 'alai wassallam bersabda:

أَبْدَأْ بِنَفْسِكَ فَتَصَدَّقْ عَلَيْهَا ، فَإِنْ فَضَلَ شَيْءٌ فَلِأَهْلِكَ ، فَإِنْ فَضَلَ  
عَنْ أَهْلِكَ شَيْءٌ فَلِذِي قَرَابَتِكَ ، فَإِنْ فَضَلَ عَنْ ذِي قَرَابَتِكَ شَيْءٌ  
فَهَكَذَا وَهَكَذَا ، بَيْنَ يَدَيْكَ ، وَعَنْ يَمِينِكَ ، وَعَنْ شِمَالِكَ

Artinya: “Mulailah dari dirimu sendiri. Sedekahkanlah untuk dirimu. Selebihnya dari itu untuk keluargamu (anak dan istrimu). Selebihnya lagi dari itu untuk kerabat dekatmu. Selebihnya lagi dari itu untuk tujuan ini dan itu yang ada di hadapanmu, yang ada di kanan dan kirimu.” (HR. Muslim, no.997)

Hadits diatas menjelaskan pentingnya untuk memulai dari sendiri dalam beramal termasuk bekerja, dimana seseorang terutama anak-anak muda zaman now yang lebih memilih menganggur dan bermalas-malasan dibandingkan bekerja yang seharusnya bisa diambil manfaat dari dirinya untuk orang disekitarnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut:

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Oktaviani, D (2022)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Perawang sukses perkasa industri distrik lipatkain kecamatan Kampar Kiri Kab. Kampar	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan variabel independen nya yaitu karakteristik individu dan iklim kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan
2	Via Gusti (2015)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan jumlah variabel independennya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal masih digolongkan belum mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan, karena hanya mempengaruhi sebesar 23%
3	Putri Alisa Puspita Dewi, Dkk (2022)	Pengaruh Karakteristik Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM pada Karyawan PT. Abacus Cash Solution Sukabumi Branch)"	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan variabel independen yaitu komunikasi interpersonal	Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik kerja(pekerjaan) masih digolongkan belum mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan, karena secara parsial hanya berpengaruh 29%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4	Harun (2014)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan jumlah variabel independennya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh 70% terhadap Produktivitas Kerja karyawan
5	Hotlan Purba (2015)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan jumlah variabel independennya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh 62,4% terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Ni Putu Megiyani, dkk (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan variabel independennya yaitu komunikasi interpersonal	Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar
7	Elisa Nurisa Sumajow, dkk (2018)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan variabel independennya yaitu komunikasi interpersonal	Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendidikan daerah provinsi Sulawesi Utara.
8	Juwindah M Mewengkang, dkk (2021)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan variabel independennya yaitu komunikasi interpersonal	Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada biro umum sekretariat

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Provinsi Sulawesi Utara		provinsi sulawesi utara
9	Intan Sonia Dewi, dkk (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan toserba Gunasalma Kawali)	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan jumlah variabel dependennya yaitu produktivitas kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan komunikasi interpersonal hanya berpengaruh 43,56% terhadap komitmen organisasi karyawan
10	Mohamad Ismail R. Taha (2017)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Utami Agribisnis Gorontalo	perbedaan pada penelitian sekarang adalah objek dan jumlah variabel independennya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat komunikasi interpersonal berpengaruh 68,4% terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada PT. Utami Agribisnis Gorontalo

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independen)
  - Komunikasi Interpersonal (X1)
  - Karakteristik Pekerjaan (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen)
  - Produktivitas (Y)

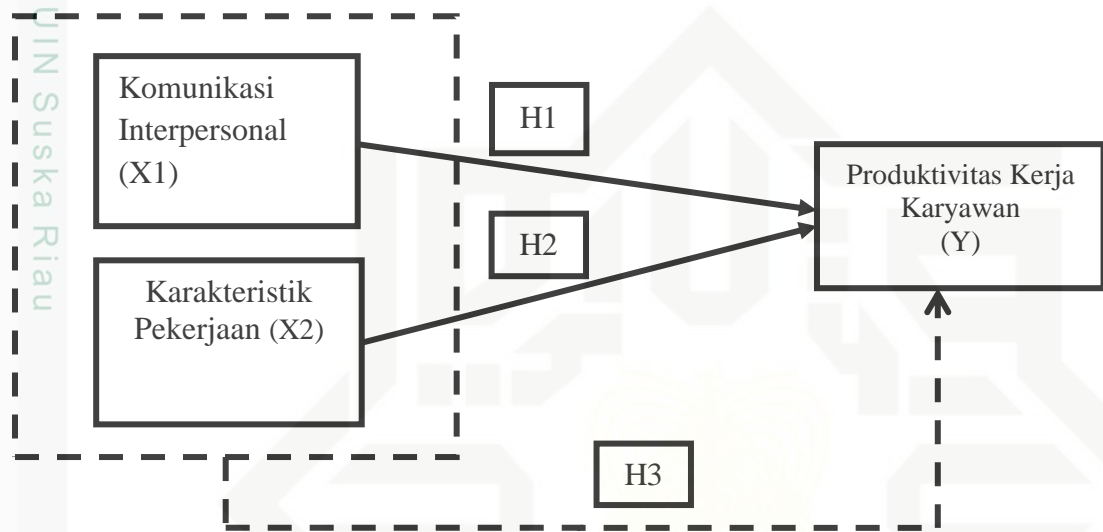
Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam



gambar berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**

“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Riau Graindo“



**Keterangan:**

→ : Hubungan secara parsial

- - -> : Hubungan secara simultan

## 2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), mengatakan bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis dapat dibentuk berdasarkan dasar teori dan operasional variabel di atas sebagai berikut:



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Ha:** Terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo

**HO:** Tidak terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo

### 2.8.1 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kerja Terhadap Produktivitas

Keterampilan pimpinan dan pegawai berkomunikasi dalam berbagai bentuk akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Komunikasi yang buruk dalam perusahaan bisa merusak hubungan perusahaan dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Rusaknya hubungan dengan berbagai pihak akan merugikan perusahaan. Misalnya, para pegawai sering melakukan kesalahan. (Sutrisna Dewi dalam Harun, 2014)

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan merupakan salah satu pemicu tumbuh dan meningkatnya kinerja karyawan. Selain hubungan antara karyawan dan atasan, hubungan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya harus baik. Komunikasi horizontal mampu meningkatkan koordinasi antar bagian, meningkatkan kekompakan, dan meningkatkan Produktivitas perusahaan secara keseluruhan. (Sutrisna dewi dalam harun, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Via Gusti (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi”. Dengan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal masih digolongkan belum sesuai untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja yakni



hanya 23%. Sedangkan penelitian Mohammad Ismail (2017) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Utami Agribisnis Gorontalo”. Dengan hasilnya menunjukkan sebesar 68,4% komunikasi interpersonal memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diperoleh hipotesis:

**H1** : Diduga Komunikasi Interpersonal dapat berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Riau Graindo.

### 2.8.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas

Stoner dalam (Oktaviani, 2012) menyatakan bahwa, Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu. Oleh sebab itu, karakteristik pekerjaan menjadi penilaian dalam melakukan pekerjaan guna untuk meningkatkan Produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Alisa Puspita Dewi, Dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM pada Karyawan PT. Abacus Cash Solution Sukabumi Branch)”. Dengan hasil penelitian bahwa variabel karakteristik kerja (pekerjaan) masih digolongkan belum sesuai untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja, yakni secara parsial hanya 29%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hotlan Purba (2015) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul” yang hasilnya menunjukkan sebesar 62,4% karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diperoleh hipotesis:

**H2** : Diduga Karakteristik Pekerjaan karyawan dapat berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Graindo.

### **2.8.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Tjutu dan Suwatno (2013) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat Produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan input yang sebenarnya. Komunikasi interpersonal untuk komunikasi yang baik dan penguatan karakteristik pekerjaan merupakan output dalam bentuk jasa, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Seperti penulis bahas sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Via Gusti (2015) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi” dan Putri Alisa Puspita Dewi, Dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Kerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM pada Karyawan PT. Abacus Cash Solution Sukabumi Branch)” dapat menyimpulkan bahwa masih adanya variabel komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan yang belum signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diperoleh hipotesis:

**H3** : Diduga Komunikasi Interpersonal dan karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Graindo

### 2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. (Tjutu dan Suwatno dalam Oktaviani, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Komunikasi Interpersonal</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi (Sutrisno dalam Oktaviani, 2022)</li> </ol>	Likert
Komunikasi Interpersonal (X1)	Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi antar pribadi selalu dihubungkan dengan pertemuan antara dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur. (Liliweri dalam Harun, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Sikap positif</li> <li>4. Kebersatuan</li> <li>5. Manajemen Interaksi (Harun, 2014)</li> </ol>	Likert

Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberi kepuasan. (Stoner dalam Oktaviani, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi</li> <li>2. Variasi pekerjaan</li> <li>3. Identitas tugas</li> <li>4. Signifakasi tugas</li> <li>5. Umpan balik (Panudju dalam Oktaviani, 2022)</li> </ol>	Likert
------------------------------	--	--	--------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Riau Graindo yang beralamat di Jl. HR. Soebrantas dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan di PT. Riau Graindo. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Januari 2022 sampai Juli 2022.

#### **3.2 Jenis Dan Sumber Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui HRD. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, dan kondisi di Perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan di PT. Riau Graindo , yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling jenuh. penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono 2017 :117) Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang..

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

#### **3.4.1 Observasi**

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2017) Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Komunikasi Interpersonal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Riau Graindo .





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4.2 Angket (Kuesioner)

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat padasetiap objek yang akan diukur.

### 3.4.3 Wawancara

Menurut Cristensen dalam Sugiyono (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada HRD dan Karyawan di PT. Riau Graindo.

## 3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada SPSS 26.6. yaitu sebagai berikut :

### 3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016:8) Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakankan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 26 *for windows*.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Yang mana :

- a = konstanta
- Y = Variabel terikat yaitu kinerja pegawai
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas yaitu budaya organisasi
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas yaitu disiplin kerja
- e = Error

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk mengujikualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2016:121). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan

*Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 26. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan, sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan atau pernyataan itu adalah valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus

**Speaman Brown**, yaitu :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

di mana:

$r_1$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Menurut Sugiyono, (2017:239). Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik..

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi normal.

**b. Uji multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2016:82), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF < 10$ .
2. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance < 0,1$

**c. Uji heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat ( $z_{pred}$ ) dengan residual ( $S_{resid}$ ). Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6 Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Komunikasi Interpersonal

X2 = Karakteristik Pekerjaan

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator- indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 26.6. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini.

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$

### 3.7 Uji Hipotesis

#### a. Uji simultan ( Uji F)

Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Sementara itu nilai F hitung dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Dimana:

$F$  = besarnya Fhitung

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel

$r^2$  = koefisien determinasi

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

#### b. Uji t ( parsial )

Menurut Ghazali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh  $df = n - 2$ , dapat dilihat nilai t tabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung. Adapun rumus yang diajukan oleh Sugiyono (2017:288) adalah sebagai berikut:

Rumus



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai thitung

r = Nilai koefisien kolerasi

n = Jumlah data pengamatan

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $>$   $t$  (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $<$  0,05
- b.  $H_0$  diterima apabila  $t$  (hitung)  $<$   $t$  (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan  $P$  value  $>$  0,05

### C. Uji Koefisien Determinan $R^2$

Menurut Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang sangat penting untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka



semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Riau Graindo Pekanbaru berdiri pada 17 Januari 1997, yang beralamat di Kelurahan Sidomulyo Barat, Kecamatan Tuahmadani, Panam Pekanbaru, tepatnya di KM 10.5 dari pusat Kota Pekanbaru. Bersama PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru atau lebih dikenal Riau Pos. Berdirinya PT. Riau Graindo ini karena adanya gagasan dari beberapa orang nakhoda PT. Riau Pos yang pada waktu itu ingin mendirikan penerbit khusus untuk koran Riau Pos.

Harian Pagi Riau Pos ini, pertama terbit pada tahun 1987 berdasarkan SIUPP (Surat Izin Usaha Penerbitan Pers) No.51/SK/Menpen/SIUPP/A/A/1987. Pada waktu itu diterbitkan oleh Yayasan Riau Makmur yang didirikan dengan Akte Notaris Syawal Sultan Diatas. Yayasan tersebut diketahui oleh Soeripto, Gubernur Riau saat itu. Di dalamnya terdapat sejumlah pengurus lainnya, seperti H Zuhdi SH (sekretaris), H Abdul Kadir MZ, Asparaini Rasyad, Umar Umayah, Herman Djunaidi, Ruskin Har, dan lainnya.

Dan pada 17 Januari 1997 itulah PT. Riau Graindo Pekanbaru mulai menerbitkan Riau Pos setiap harinya. Pada awalnya PT. Riau Graindo hanya mencetak koran Riau Pos saja, tapi sekarang sudah banyak koran lokal maupun tabloid yang dikeluarkan tiap harinya oleh PT. Riau Graindo ini. Seperti Riau Pos, Pekanbaru Pos, Dumai Pos, Pekanbaru MX, Koran Riau, dan juga tabloid mingguan ataupun bulanan lainnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan perjalanan waktu selanjutnya, perusahaan ini semakin berkembang, seiring dengan membaiknya kinerja perusahaan. Dilihat dari awal berdirinya perusahaan ini hanya bermodalkan perakitan yang minim yaitu dua unit mesin cetak, Haris v eks tempo, tetapi sebagian peralatan pendukungnya harus di cari di Pekanbaru, tetapi berkat kinerjanya dan manajemen sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras, maka PT. Riau Graindo Pekanbaru dapat bertahan hingga saat ini.

PT. Riau Graindo Pekanbaru, juga merupakan salah satu perusahaan penerbitan yang berada di bawah payung Riau Pos Group (RPG) yang berpusat di Pekanbaru. Saat ini, RPG memiliki beberapa penerbitan dan anak perusahaan, selain harian pagi Riau Pos terdapat lebih kurang 23 media cetak yang tergabung media Riau Pos Group diantaranya Pekanbaru Pos, Pekanbaru MX, Dumai Pos, Sagang/Majalah budaya, Padang Express, Pos Metro Padang, Sumut Pos, PosMetro Medan, Batam Pos, Pos Metro Batam, Batam Express dan terbitan - terbitan lainnya. Selain itu, perusahaan anak RPG yang non media, adalah provider Sumatera Net Pekanbaru, perusahaan travel Patria Melintas Buana Pekanbaru, PT. Riau Graindo (Percetakan Pekanbaru), PT. Ripos Bintana Pers (Percetakan Batam), PT. Graindo Media tama (Percetakan Padang), PT. Medan Graindo (Percetakan Medan), perusahaan distribusi Media Prodis Pekanbaru serta beberapa media elektronik seperti Rtv, Batam Tv. Padang Tv dan beberapa Tv daerah lainnya.

Hasil yang lebih bagus dan baik maka PT. Riau Graindo telah memiliki 2 jenis mesin cetak Koran yaitu:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Mesin DGM yang dibuat oleh Negara amerika dengan kecepatan mesin kurang 30.000 eks/jam
2. Mesin Gost Community yang dibuat oleh Negara jerman dengan mesin lebih kurang 30.000 eks/jam.

Penggunaan mesin dalam produksi untuk mendorong proses produksi yang sistimatis mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas yang diinginkan untuk meningkatkan profit. Untuk memperoleh mutu cetak Koran yang berkualitas dan efektif maka pihak PT. Riau Graindo sengaja membuat pesanan kertas dari PT. Adi Prima, selain itu mutunya bagus pengirimannya lebih efisien dan tepat waktu.

#### 4.2 Visi dan Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru

Kekuatan Utama dari manajemen Graindo Pekanbaru sejak awal adalah kebersamaan dan kerja keras. Semangat yang ditopang oleh kehandalan jaringan JawaPos Media Group yang memberi peluang agar PT Graindo Pekanbaru bisa tumbuh dan berkembang melalui prinsip-prinsip tumbuh bersama, bersama anak-anak perusahaan lainnya.

Kerja keras dan tumbuh bersama dalam kebersamaan, akhimya memang memberikan hasil kinerja yang cukup menggembirakan. Graindo pertama kali menerbitkan koran Riau Pos dimulai dengan oplah 2.500 eksamplar terus merangkak hingga sekarang sudah mencapai 8.000.000 eksamplar per hari. Ini tak lain disebabkan oleh hasil cetak koran Riau Pos yang bersih dan bagus. Beranjak dari sinilah PT Graindo menjadi percetakan yang menjadi percontohan koran maupun tabloid pada saat itu hingga sekarang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari uraian konteks di atas hal yang terpenting adalah keberhasilan PT Graindo mempertahankan keberadaannya sebagai sebuah Perusahaan penerbit yang terus terbit dan tidak pernah absen. Artinya dengan menerbitkan beberapa koran dan tabloid baik yang ada di Riau maupun yang datang dari luar Riau seperti Sumatera Barat, Jambi dan Medan secara terus menerus dari tahun ke tahun, maka PT Graindo sudah berhasil menembus mitos yang dulunya mengatakan bahwa di Riau tidak pernah ada percetakan yang bisa berumur panjang, sebab orang-orang Riau tak mampu mengelola surat kabar baik dan profesional, meskipun Riau daerah yang kaya raya dan rakyatnya cukup mampu.

Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru :

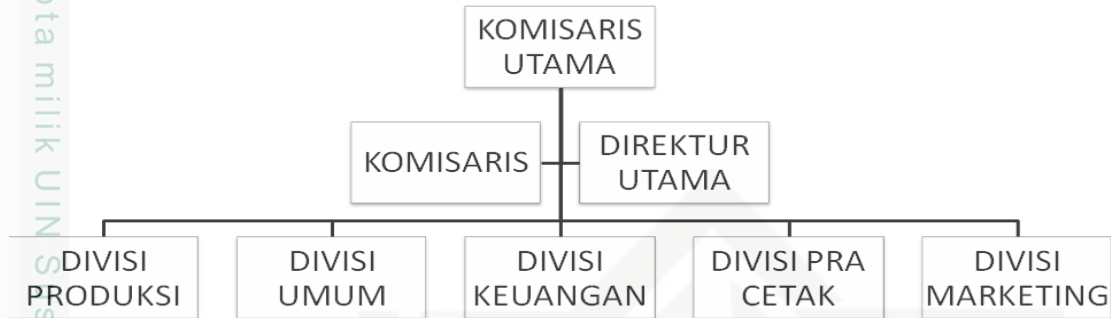
Adapun Visi PT. Riau Graindo Pekanbaru selalu mengutamakan kepuasan dalam menyajikan cetakan yang baik dan menjadi perusahaan percontohan kedepannya.

Misi PT. Riau Graindo Pekanbaru:

Adapun misi PT. Riau Graindo Pekanbaru adalah Menjadi Percetakan ini tidak hanya sebuah percetakan saja, tetapi juga sebagai sebuah kekuatan Riau di bidang ekonomi, dan juga sebagai sebuah lokomotif pembangunan.

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Riau Graindo Pekanbaru

Didalam suatu perusahaan baik besar maupun kecil, tentulah mempunyai organisasi yang merupakan wadah untuk menampung bermacam-macam fungsi elemen yang berbeda tapi saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Struktur organisasi yang disusun oleh perusahaan harus memungkinkan adanya koordinasi usaha antara semua unit organisasi dalam mengambil tindakan-tindakan yang dapat mencapai tujuan umum. Untuk itu struktur organisai yang disusun oleh perusahaan haruslah fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan total yang dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan.

Organisasi merupakan proses menetapkan dan mengelompokkan pekerjaan yang akan dilakukan, merumuskan dan melimpahkan tanggungjawab dan wewenang dengan maksud untuk memungkinkan organisasi bekerja dengan efektif dan efisien.

Organisasi sebagai sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat, serta teliti sehingga dapat mendukung segala



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktifitas perusahaan dengan adanya organisasi sebuah perusahaan menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktifitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiban dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi yang tepat sangat membantu mengembangkan kerja sama dan mempersiapkan suatu rangka dasar pekeijaan, sehingga anggota organisasi dapat bekerja sama dengan efesien dan efektif. Dari sudut pandang manajemen yang baik, struktur organisasi garis mempunyai bentuk dan tujuan nyata serta mudah dipahami oleh setiap organisasi. Dengan demikian struktur organisasi tersebut akan bejalan dengan baik dalam membantu tercapainya tujuan organisasi secara umum.

Struktur organisasi yang diterapkan oleh PT. Riau Graindo adalah struktur garis (line) dan staf. Struktur ini menghubungkan secara vertical antara atasan dan bawahan. Struktur organisasi dibuat sedemikian rupa agar perusahaan dapat menciptakan suatu kondisi kejasama yang baik antara bagian dan saling mendukung untuk pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Setiap tahun Riau Pos mengalami perubahan struktur, mulai dari jajaran manajemen hingga ke staf atau karyawan itu berguna sebagai motifosi bagi karyawan dan regenerasi di jajaran perusahaan.

#### 4.4 Tugas dan Wewenang

Uraian tugas dan wewenang dari masing – masing jabatan di PT Riau Graindo Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. **Komisaris Utama**

Komisaris utama yang merupakan perwakilan dari pemegang saham mayoritas yang secara struktural merupakan pimpinan dewan komisaris sebagai wakil dari pemegang saham.

Tugas dan wewenang :

- a. Mengawasi dewan komisaris
- b. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara para direksi, manajer dan sebagainya
- c. Mengangkat dan memberhentikan direksi

### 2. **Komisaris**

Komisaris bekedudukan sebagai pemilik perusahaan atau orang – orang yang di angkat untuk mewakili pemilik perusahaan. Karena itu komisaris bisa berjumlah lebih dari satu orang, biasanya di himpun dalam dewan komisaris, kepemilikan para komisaris diaktualisasikan melalui penguasa atas modal atau saham di perusahaan. Tugas dan wewenang:

- a. Menangani fungsi pengawasan terhadap roda perusahaan
- b. Mengesahkan sistem dan prosedur hubungan kerja antara direksi manajer dan sebagainya
- c. Mengangkat dan memberhentikan direksi

### 3. **Direktur Utama**

Direktur utama bertanggung jawab terhadap kegiatan dan operasi



perusahaan secara umum. Secara garis besar dapat di sebut bahwa tugas di rektur utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan dan bekerja sesuai dengan pedoman yang telah di tetapkan perusahaan.

Direktur utama juga mengawasi jalannya perusahaan sesuai dengan prosedur di dalamnya, perkembangan usaha perusahaan serta keuangan perusahaan. Selain itu juga menerima pertanggung jawaban atas pekerjaan yang di lakukan oleh bawahannya kepada komisaris utama dan komisaris sekaligus mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

#### **4. General Manager**

General Manager adalah orang yang di angkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional perusahaan sehari – hari, dengan kata lain fungsi management perusahaan di kendalikan langsung oleh seorang direktur yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada dewan komisaris. General manajer ini juga memiliki tugas dan tugas mewakili perusahaan terhadap pihak luar:

##### **a. Divisi Produksi**

Divisi produksi merupakan divisi yang bertugas untuk mengawasi jalannya proses percetakan koran. Kepala bagian produksi ini membawahi bagian mesin, bagian industri, bagian binder (merangkap dan menjilid) dan bagian gudang atau perlengkapan.

##### **b. Divisi Umum**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Divisi umum adalah divisi yang bertugas untuk mengatur dan mengawasi masalah administrasi perkantoran yang meliputi penanganan terhadap jurnal cetak, pencatatan material masuk dan material keluar, pengorderan barang dan masalah surat menyurat.

c. Divisi Keuangan

Divisi ini bertanggung jawab terhadap bidang akuntansi dan pengolahan keuangan perusahaan termasuk pencatatan dan pelaporan. Dalam menjalankan tugas divisi ini di bantu bagian administrasi keuangan.

d. Divisi Pra Cetak

Divisi ini bertanggung jawab untuk menangani pekerjaan pembuatan koran, baik dari flim maupun kalkir yang nantinya akan di lanjutkan pada plat koran.

e. Divisi Marketing

Divisi ini adalah divisi yang bertugas untuk memasarkan produk melalui PT. Riau Pos dan juga tempat lainnya yang menjadi target marketing perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Riau Graindo maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo. Berdasarkan uji parsial Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan nilai  $t$  hitung  $(3,942) > t$  tabel  $(1,520)$  dan  $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$ . Artinya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo. Semakin baik komunikasi interpersonal karyawan perusahaan maka semakin baik pula tingkat produktivitas yang diperoleh PT. Riau Graindo.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo. Berdasarkan uji parsial karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas dengan nilai  $t$  hitung  $(3,032) > t$  tabel  $(1,520)$  dan  $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$ . Artinya Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo. Semakin baik karakteristik pekerjaan para karyawan perusahaan maka semakin baik pula produktivitas yang diperoleh PT. Riau Graindo.
3. Komunikasi interpersonal dan Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo, Berdasarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil olah data spss menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,818. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa kedua variable penelitian ada dikategori hubungan sangat kuat. Hasil dari koefisien determinasi yaitu 0,669. Artinya secara simultan atau bersamaan komunikasi interpersonal dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pada PT. Riau Graindo. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar (33,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Riau Graindo diharapkan mengajak karyawan untuk terbuka dalam komunikasi, mengeluarkan pendapat ketika diskusi, dan mendengarkan dengan baik setiap ide/gagasan dan pendapat rekan kerja maupun atasan sehingga menjadi faktor yang dapat menambah produktivitas kerja karyawan yang baik.
2. Perusahaan diharapkan bisa memberikan karyawan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan pemahaman dengan jelas tugas yang diberikan, dan memberikan pemahaman pentingnya pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan sehingga terbiasa melakukan pekerjaan dengan baik.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
3. Perusahaan diharapkan mengevaluasi pekerjaan karyawan sesuai dengan posisi nya di perusahaan, memberikan pemahaman tugas rutin yang dikerjakan karyawan, dan diharapkan karyawan menggunakan waktu selama bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan PT. Riau Graindo Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. Yohni anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elisa Nurisa Sumajow, dkk (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS ( Center for Academic Publishing Service).
- Hartanto, Dicki. (2016). *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- Harun. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (persero) wilayah sulsel, sultra, sulbar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Hidayatulloh, Agus. (2018). *Alwasim: Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemahan Per Kata*. Jawa Barat : Cipta Bagus Segara.
- <https://news.detik.com/berita/d-5724963/bentrok-pekerja-dengan-pihak-perkebunan-sawit-di-riau-7-orang-terluka>. diakses pada 25 Mei 2023.

<https://riaupos.jawapos.com/kuantan-singingi/21/10/2022/285622/bentrok-di-kuansing-enam-orang-dikabarkan-luka.html>. diakses pada 28 Mei 2023.

Intan Sonia Dewi, dkk (2019) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan toserba Gunasalma Kawali).

Juwindah M Mewengkang, dkk (2021) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara.

Ni Putu Megiyani, dkk (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Kahyangan Asri Gianyar.

Oktaviani, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perawang Sukses Perkasa Industri Distrik Lipatkain Kecamatan Kampar Kiri Kabupaten Kampar.

Purba, H. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul.

Setiawan, F. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kondisi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabetha.

\_\_\_\_\_, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabetha.

\_\_\_\_\_, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabetha.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

\_\_\_\_\_, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabetha.

\_\_\_\_\_, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung :Alfabetha.

Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo MediaPustaka.

Taha, M. I. (2017). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Utami Agribisnis Gorontalo*.

Tuhuteru. W. (2020) *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) Kantor Bupati Maluku Tengah*.

Yuniarsi, Tjutju. Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Alfabeta.

Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Riau Graindo Pekanbaru*.





## BIOGRAFI PENULIS



**Sabilal Kahfy Nurillah**, atau akrab disapa Bilal, lahir di Tj. Balai Karimun, Kepulauan Riau, pada tanggal 1 Juni 2000. Penulis merupakan anak ke empat dari tujuh bersaudara pasangan dari ayahanda Islahuddin dan Ibunda Nurmalis.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan di SDS 016 Muhammadiyah Kab. Karimun dan tamat pada tahun 2012.

Setelah tamat SD Penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang MTs Yaspika Karimun, selesai pada tahun 2015. Kemudian Penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang MA

Yaspika Karimun, selesai pada tahun 2018. Tahun 2018 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan

Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Selama masa perkuliahan, penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh

Komunikasi Interpersonal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Riau Graindo ”. Akhirnya pada hari Kamis, tanggal 11 Mei 2023 penulis

mengikuti ujian Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan di nyatakan “LULUS” dengan Menyandang Gelar Sarjana Ekonomi ( SE ).

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU