

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, Ascharisa Mettasatya dan Anisa Setya Arifina. 2020. *Buku Ajar Komunikasi Interpersonal*. Magelang: Pustaka Rumah Cinta.
- Alkaf, Nuraida Halid. 2009. *Metodologi Pendidikan*. Ciputat: Islamic Research Publishing.
- Bintoro, F. *Pola Komunikasi Interpersonal Keluarga: Motivasi Berprestasi dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dany. *Pengaruh Kebutuhan Prestasi; Kekuasaan; dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Batu)*. Hal 3.
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai iPustaka, 1996, hal.778
- Diwyarthi, Ni Desak Made Santi. 2002. *Psikologi Komunikasi*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Effendy, Onong Uchjana. 1986. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT iRemaja Rosdakarya.
- _____. 1989. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 1989. *Kamus Komunikasi*. Bandung: CV Mandar Maju
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50376/1/SP19060.pdf>
- Husaini, Usman. 2010. *Manajemen*. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.

- Iskandar, Dudi. 2021. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Petunjuk Praktis Untuk Penelitian Lapangan; analisis Teks Media; dan Kajian Budaya*. Margomulyo: Maghza Pustaka.
- Latif, Mukhtar dan Suryawahyuni Latief. *Teori Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Liliweri, Alo. 2017. *Komunikasi Antar-Personal*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Uliansyah. 2011. *METODOLOGI PENELITIAN: Skripsi. Tesis. Disertasi. dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nupin, Iswandi Syahril. *Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi Kerja dan Pemahaman Teknis Jabatan Fungsional*. Indramayu: CV Adanu Abimata.
- Nurudin. 2012. *Sistem Komunikasi Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putri, Ary Mulyani dan Poppy Ruliana. 2019. *Strategi Komunikasi Bisnis Dalam Meningkatkan Kepuasan Tenant*. InterScript: Journal Of Creative Communication. Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi Interstudi. Vol. 1 No. 1
- Ridho, Muhammad. *Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI*. Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan. Volume 8, Nomor 1, Mei 2020; p-ISSN 2338-2325; e-ISSN 2540-9697; 1-16. <https://core.ac.uk/download/pdf/327208635.pdf>
- Riinawati. 2019. *Pengantar Teori: Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.

- Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Rorong, Michael Jibrael. *Fenomenologi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Salafudin, Muhison. 2019. *Pemanfaatan Media Sosial Instagram Sebagai Sarana Promosi Pada Taman Baca Widya Pustaka Kabupaten Pematang*. Skripsi. Fakultas Adab Dan Humaniora. UIN Jakarta.
- Schunk, Dale H; Paul R Pintrich; and Judith L. Meece. 2012. *Motivasi Dalam Pendidikan: i Teori, Penelitian, Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Indeks
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, SM. 1991. *Komunikasi: Pemahaman dan Penerapan*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Situmorang, Oloan. 2022. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Lombok: Seval Literindo Kreasi.
- Sutopo. *Pengumpulan dan Pengolahan Data dalam Penelitian Kualitatif (Metodologi Penelitian Kualitatif, Tinjauan Teoritis dan Praktis)*. Malang: Lembaga Penelitian Unisma, t.t).
- Thomassawa, Rilfayanti. *Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Poso Pesisir*. Jurnal Ilmiah Administratie, Vol. 6 No. 6 Edisi Maret 2016.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo.

CATATAN LAPANGAN (*FIELD NOTES*)

Tanggal: 11 Januari 2023

Waktu: 11.00 - Selesai

Pada hari Rabu 11 Januari 2023, peneliti berada di

Pada hari Rabu 11 Januari 2023, peneliti berada di kantor PT Joined Nusantara dimana peneliti meluangkan waktunya untuk melihat aktivitas di perusahaan yang letaknya di Jalan Commercial Estate, Penggilingan. Ketika sampai di depan pintu, peneliti bertemu dengan satpam yang menjaga kantor tersebut dengan senyum yang ramah dan mempersilakan peneliti untuk masuk.

Setelah peneliti masuk ke dalam kantor sesuai arahan Pak satpam, peneliti pergi ke ruangan yang berada di lantai 3. Saat di lantai 2, peneliti melihat beberapa karyawan sedang berhadapan dengan laptopnya dan ada juga yang sedang melakukan interaksi dengan timnya. Kemudian peneliti melanjutkan ke lantai 3.

Saat di lantai 3, peneliti menemukan bu Ati selaku Accounting Manager yang sedang memberikan instruksi kepada karyawannya mengenai tugas pekerjaannya. Dalam instruksinya tersebut, bu Ati tidak hanya membahas mengenai tugas, tetapi juga memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Dalam interaksi tersebut, bu Ati juga memberikan informasi mengenai deadline pekerjaan. Peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang sedang berkoordinasi sebelum meeting dimulai di ruang meeting untuk membahas suatu pekerjaan.

Selanjutnya, peneliti masuk kemudian menjumpai bu Ati dan menunjukkan bahwa para karyawan mengikuti arahan dengan baik sesuai instruksinya dan memiliki antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh bu Ati. Peneliti berasumsi bahwa manajer dan karyawan memiliki upaya untuk membangun motivasi untuk mencapai hasil kerjanya.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Pertanyaan Wawancara nforman Pokok 1

1. Apakah komunikasi dalam organisasi tu penting? Dan Seberapa penting komunikasi dalam organisasi?
2. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joinhed Nusantara?
3. Penyampaian pesan seperti apa yang diterapkan atasan kepada karyawannya?
4. Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
5. Apakah Bapak pernah ditentukan deadline untuk menyelesaikan tugas namun Bapak tidak bisa menyelesaikannya di deadline yang telah diberikan?
6. Menurut Anda, hal apa yang membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan?
7. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?
8. Apa yang membuat Bapak termotivasi termotivasi dengan reward atau punishment yang diterapkan oleh PT.Joinhead ni?
9. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk menjadi yang terbaik?
10. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk memajukan perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir ?
11. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk berada di posisi tinggi ?
12. Apakah Anda memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?
13. Bagaimana cara anda mencapai hasil kinerja anda?
14. Apa goals Bapak dalam mengerjakan pekerjaan di PT Joinhed Nusantara?
15. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joinhed Nusantara?
16. Apakah dengan bentuk penghargaan tersebut yang diberikan kepada Bapak tu Bapak merasa puas?

17. Apakah Bapak pernah mengeluhkan reward yang diberikan oleh perusahaan ni?
18. Apa sajakah prestasi kerja yang telah Anda peroleh ketika bekerja di PT Joinhed Nusantara?



Lampiran 2 Transkrip Pertanyaan Wawancara Informan Pokok 2

1. Apakah komunikasi dalam organisasi itu penting?
2. Seberapa penting komunikasi dalam organisasi?
3. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joinhed Nusantara?
4. Penyampaian pesan seperti apa yang diterapkan atasan kepada karyawannya?
5. Apakah Anda mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan?
6. Apakah Anda memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?
7. Apakah Anda saling bekerja sama satu sama lain?
8. Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
9. Menurut Anda, hal apa yang membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan?
10. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?
11. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk menjadi yang terbaik?
12. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk memajukan perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir ?
13. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk berada di posisi tinggi ?
14. Bagaimana cara anda mencapai hasil kinerja anda?
15. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joinhed Nusantara?
16. Apa sajakah prestasi kerja yang telah Anda peroleh ketika bekerja di PT Joinhed Nusantara? Misalnya seperti proyek?

Lampiran 3 Transkrip Pertanyaan Wawancara nforman Kunci 1

1. Apakah komunikasi dalam organisasi tu penting? Dan seberapa penting komunikasi dalam organisasi?
2. Jadi, menurut bu point penting dari komunikasi tu adalah adanya feedback dan juga pesan ?
3. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joinhed Nusantara?
4. Bagaimana cara bu selaku Accounting Manager menyampaikan nformasi dan memberikan nstruksi pekerjaan?
5. Bagaimana bu/Bapak mengetahui bahwa pola komunikasi yang dilakukan dalam membangun motivasi kerja tersebut berhasil?
6. Pernahkah bu/Bapak gagal melakukan pola komunikasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan?
7. Apa kesulitan dan hambatan yang dialami dalam berkomunikasi dengan karyawan atau bawahan?
8. Bagaimana cara bu mengatasi kesulitan tersebut?
9. erdasarkan pengamatan bu/Bapak, apakah karyawan PT Joinhed Nusantara sudah menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja?
10. Berdasarkan pengalaman bu/Bapak, bagaimana cara PT Joinhed Nusantara memberikan motivasi kepada karyawannya?
11. Apakah karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan? Bagaimana caranya?
12. Menurut bu, kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan?
13. Bagaimana cara karyawan PT Joinhed Nusantara memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?
14. Apakah karyawan saling membantu satu sama lain?
15. Apakah karyawan bertanggungjawab dalam memecahkan masalah?
16. Seperti koordinasi?

17. Apakah karyawan dapat memberikan feedback terhadap pekerjaan?
18. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang berusaha untuk mengendalikan orang lain dalam melakukan pekerjaan?
19. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang memiliki karakter dan de-ide untuk memenangkan suatu kompetisi?
20. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang ingin mencapai posisi lebih tinggi?
21. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?
22. Apakah PT Joinhed Nusantara memiliki kemampuan untuk mengembangkan kinerja karyawan?
23. Bagaimana cara bu menanggapi karyawan yang kurang disiplin, kurang rasa semangat dalam bekerja, tidak menyelesaikan tugasnya dalam bekerja?
24. Bagaimana cara karyawan mencapai hasil kerjanya?
25. Apakah bu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan?
26. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joinhed Nusantara?
27. Apakah ada karyawan yang pernah mengungkapkan suatu keluhan kepada atasan tentang sistem reward yang diterapkan?
28. Bagaimana cara berkomunikasi karyawan atau bawahan dalam menyampaikan keluhan kepada atasannya?
29. Adakah keinginan bu untuk mengubah sistem kebijakan dalam perusahaan ini? Bagaimana perubahan yang akan bu lakukan?
30. Adakah keinginan bu untuk mengubah sistem kebijakan dalam perusahaan ini? Bagaimana perubahan yang akan bu lakukan?

Lampiran 4 Transkrip Pertanyaan Wawancara nforman Pokok 1

Narasumber : Adi Bayu Saputra

Usia : 25 Tahun

Jabatan : Accounting Staff

Waktu Wawancara : 1) 11 Januari 2023
2) 18 Januari 2023

1. Apakah komunikasi dalam organisasi tu penting? Dan Seberapa penting komunikasi dalam organisasi?

Jawaban: Oke, berkaitan dengan komunikasi, menurut saya tu komunikasi jadi salah satu hal yang paling penting di dalam dunia pekerjaan, kenapa? Karena ketika kita bekerja kita enggak bisa terlepas dari hal yang namanya komunikasi. Komunikasi tu apa komunikasi tu adalah penyampaian pesan dari satu orang ke orang lain di mana pesan tu berkaitan dengan pekerjaan yang akan menentukan masa depan dari perusahaan ni karena ketika seseorang bisa menyampaikan komunikasi tu dengan baik kepada orang lain terutama karyawan lainnya, maka akan terjadi namanya pertukaran nformasi yang menghasilkan kebijakan-kebijakan yang lebih baik. Jadi menurut saya komunikasi tu penting karena dalam hal penyelesaian tugas pekerjaan tu sangat diperlukan.

2. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Oke, kalau di PT.Joinhed sendiri tu pola komunikasinya tu adalah begini jadi manajer atau atasan tu menyampaikan baik tu secara lisan atau tulisan kepada karyawannya, baik secara lisan dalam arti kata begini, manajer di sini tu menyampaikan secara verbal, langsung jadi namanya berbicara langsung kepada yang dituju. Misal, manajer accounting di sini berbicara langsung ke staff accounting atau ke bagian financenya. Tujuannya apa? tujuannya adalah agar pekerjaan yang dilakukan oleh accounting bisa di perhatikan oleh divisi yang lain, supaya terjadi kesinambungan antara satu dengan yang lain. Karena kalau di sini, perlu diketahui bahwa komunikasi tu menjadi salah satu hal yang harus mesti diperbaiki lagi, karena tidak jarang kita bicara kita komunikasi secara non verbal tetapi tidak direspon secara baik oleh orang lain atau oleh divisi lain tetapi kalau kita berbicara secara vocal secara langsung tu pasti akan ada action langsung, jadi cenderung di sini lebih bagus di komunikasi verbalnya

tu untuk pola komunikasinya.

3. Penyampaian pesan seperti apa yang diterapkan atasan kepada karyawannya?

Jawaban: Terkadang di sini tu, apa yang disampaikan oleh manajer masih suka missinformasi diterima oleh bagian di bawahnya, sebagai contoh dikasih tugas untuk merapikan uang masuk dari rekening koran tetapi butuh berminggu-minggu agar tugas tersebut bisa selesai, karena apaya stilahnya ya, cara penyampaiannya mungkin udah jelas dari manajernya cuma yang menjadi kendala ada di bawahnya, di bawahnya ni entah tu banyak pekerjaan atau memang dia lupa mengerjakan tu. Saya mengakui bahwa cara penyampaian manajer yang dilakukan di sini tu sudah sangat jelas, cuma problemnya adalah karena di khususnya di bagian accounting tu masih banyak terlalu apa ya, numpuk tugasnya, jadi mungkin ada satu dua tugas yang terlewat sehingga masih harus diingatkan lagi oleh pihak manajer. Ohh ni loh belum selesai, ni loh yang masih harus dikerjakan, jadi tu yang masih menjadi kendala di sini. Kalau untuk penyampaian pesan udah bagus, jadi bisa diterima secara jelas bisa diterima secara lugas gitu. Jadi sebenarnya karyawan tu sudah paham apa yang dimaksud sama manajernya gitu, cuma kalau di sini untuk antar divisi, kan kita enggak bisa komunikasi secara langsung, secara tatap muka, secara verbal ya tapi terkadang disampaikan secara online atau secara non verbal, baik tu melalui WhatsApp atau email. Nah tu tekanan juga masih terhambat gitu, karena antar divisi ni masih belum 100% nge-link gitu, jadi yang satu pemikirannya seperti ni yang satu belum sampai pemikiran tu, masih ada sedikit missinformasi.

4. Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Jawaban: Kalau saya sih berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas saya tepat waktu, karena buat saya ketika menumpuk pekerjaan ketika tu ditunda-tunda terus tu akan merepotkan diri sendiri, karena tiap hari pasti tugasnya beda-beda, tugasnya pasti enggak sama gitu. Misalkan, hari ni tugasnya mengerjakan ni, ketika hari ni tugasnya enggak selesai, otomatis diselesaikan besok dan tugas besok akan berbeda lagi, jadi ketika satu tugas tu belum selesai dan akhirnya di bawa besok, nah tu akan menjadi problem gitu, jadi semaksimal mungkin, tugas yang diberikan oleh atasan tu harus selesai tepat waktu, tapi enggak seratus persen tepat waktu sih, misalkan telat setengah jam dua jam di hari tu harus bisa beres gitu, walaupun tidak bisa tepat waktu bisa komunikasi ke manajernya untuk meminta dispensasi waktu gitu sih.

5. Apakah Bapak pernah ditentukan deadline untuk menyelesaikan tugas

namun Bapak tidak bisa menyelesaikannya di deadline yang telah diberikan?

Jawaban: Pernah dan tu enggak sekali dua kali, tu biasanya terhambat karena ada tugas tambahan dari manajer yang memaksa harus diselesaikan hari tu juga dan lebih urgent dibanding dengan tugas yang sedang dikerjakan, jadi masih suka sering terlambat untuk menyelesaikan tugas tu, tapi lebih banyak sih bisa menyelesaikan tugas tepat waktu tu laporan harian.

6. Menurut Anda, hal apa yang membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan?

Jawaban: Apa ya...kalau buat saya sih yang menjadi motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tu ya karena tanggung jawab gitu, karena ketika kita diberikan dan kita dipercaya untuk menyelesaikan tugas tu, ya mau enggak mau dan harus kita selesaikan tugas tu secara maksimal, tu yang membuat kita termotivasi, karena jujur ya kalau misalkan kita kerja enggak ada motivasi, kita enggak punya dorongan untuk bisa menyelesaikan tugas secara maksimal, tu kita kerjanya jadi males-malesan gitu, tu sih kalau menurut saya.

7. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?

Jawaban: Kalau bentuk motivasi tu pasti kita enggak bisa memungkiri dalam bentuk gaji, kenaikan gaji atau pemberian bonus yang diberikan oleh manajemen kan, jadi tentu tu bisa menjadi motivasi kita, kita harus kerja yang maksimal, kita harus kerja ekstra gitu supaya kita bisa mendapatkan gaji yang lebih supaya kita bisa mendapatkan bonus, karena tu yang diharapkan ketika kita bekerja, karena kan kita bekerja tu perlu digaji ya kan, karena pasti setiap karyawan pengen digaji yang lebih tinggi lah, tetapi tu harus dijadikan motivasi untuk kita untuk bisa bekerja secara maksimal, jadi motivasi yang paling penting tu gaji dan bonus.

8. Apa yang membuat Bapak termotivasi termotivasi dengan reward atau punishment yang diterapkan oleh PT.Joinhead ni?

Jawaban: Oke, berkaitan sama motivasi selain tu ya tentu saya pengen bisa memberikan yang terbaik buat perusahaan ni. Karena ketika kita bekerja di suatu perusahaan tu ya harus bekerja secara maksimal. Memberikan yang terbaik dalam kemajuan perusahaan tu sendiri gitu, karena kan tu mbasnya ke kita juga, ketika kita sa memajukan perusahaan, tentu kita juga mendapatkan reward yang bagus juga gitu.

9. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk menjadi yang terbaik?

Jawaban: Kalau untuk tu sih setiap karyawan pasti ya, bukan hanya saya saja yang ingin jadi yang terbaik gitu. Tapi perlu diingat bahwa kerja tu, terutama dalam tim tu tu harus saling kerja sama, menjalin kerjasama yang baik, terutama tujuannya adalah untuk bisa menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab kita gitu tanpa apa ya, tanpa ada permasalahan-permasalahan yang enggak penting gitu, sebenarnya kalau persaingan antar individu di sini tuh kelihatannya sih enggak ada ya, karena ya tu tadi setiap karyawan tu pasti akan mendapatkan reward atau punishment gitu, ketika dia bisa bekerja secara maksimal, ketika dia bisa perform, tentu akan dapat reward. Begitupun sebaliknya ketika enggak bisa perform atau dia enggak bisa memenuhi target secara maksimal, yaitu dia akan mendapatkan punishmentnya gitu. Cuma ya tu tadi di sini tu lebih mementingkan kerja sama antar divisi tu tentu harus punya kerja sama yang tinggi karena pekerjaannya tu kebanyakan yang harus memerlukan kerja sama gitu, bukan pekerjaan individu-individu saja. Sebagai contoh, ketika divisi finance membutuhkan data ke divisi accounting, baik tu untuk pembiayaan alat pembayaran, tentu tu akan membutuhkan saat tu tadi yang berkaitan dengan komunikasi. Komunikasinya tu harus lancar, tidak mementingkan ego pribadi di sini lebih ke bagaimana caranya supaya tugas yang diberikan tu bisa diselesaikan secara maksimal. Yaitu tadi kita enggak boleh di sini tu, enggak terlihat sih, maksudnya enggak ada persaingan yang tidak sehat. Pastinya setiap kita, setiap individu tu pengennya yang terbaik gitu, Cuma jangan sampai menjatuhkan satu dengan yang lain.

10. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk memajukan perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir ?

Jawaban: Kalau ni pasti semua karyawan punya pemikiran yang sama. Pengennya memajukan perusahaan supaya dia bisa naik karirnya gitu, karena kita bekerja tu orientasinya pengen dapat posisi yang tinggi, pengen bisa mendapatkan gaji yang lebih tinggi, dalam mencapai tu tentu saja tu yaitu tadi kaitannya dengan bagaimana kinerja kita, bagaimana kita bisa berkomunikasi secara baik antar satu dengan yang lain, karena untuk mencapai ke situ tu harus punya usaha yang keras gitu. Karena kita enggak bisa nih, kita kerja biasa-biasa aja tapi pengen punya karir yang tinggi, enggak bisa gitu, kita harus kerja maksimal, bekerja keras. Nah, di sini setiap karyawan pasti pengen punya jenjang karir yang lebih tinggi gitu. Tapi saya belum tau nih, kalau di sini apakah ada kenaikan jenjang karir atau tidak gitu.

11. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk berada di posisi tinggi ?

Jawaban: Pasti dong, tu enggak bisa di munafikan gitu loh. Pasti saya pengen ada di posisi yang tinggi, cuma ya tu tadi semua tu butuh proses tidak bisa nstan gitu emang. Emang dikata ni perusahaan milik saya, enggak bisa gitu. Kita bener-bener harus berproses gitu, bisa menjalankan nstruksi dari manajer dengan baik, bisa menyelesaikan tugas dengan baik, seperti tu.

12. Apakah Anda memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?

Jawaban: Sejauh ni sih punya hubungan yang harmonis walaupun memang enggak bisa dipungkiri ada satu atau dua permasalahan antara satu ndividu dengan ndividu yang lain gitu. Karena ya tu tadi, karena terkadang kita bisa salah menerjemahkan apa yang disampaikan oleh orang lain, sehingga kita menganggap tu sebagai suatu masalah yang mengakibatkan kita enggak memiliki hubungan yang harmonis dengan orang tu gitu. Di sini ya enggak jarang juga, apa stilahnya ya enggak banyak tapi lebih kebanyakan adalah hubungan harmonis antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.

13. Bagaimana cara anda mencapai hasil kinerja anda?

Jawaban: Ya tu, cara mencapai hasil kinerja tu dengan menilai, menilai dalam arti kata gini, dalam satu hari bisa diukur, udah menyelesaikan tugas apa aja gitu. Contoh Misalkan hari ni menyelesaikan laporan harian dan bisa menginput penjualan seperti tu dan walaupun tu bisa diselesaikan, tu berarti hari tu targetnya udah tercapai. Nah, jadi setiap hari tu punya target untuk mencapai hasil kinerja, jadi kalau misalkan enggak ada target tiap hari, tu kinerjanya enggak bisa diukur, karena kalau bekerja tu memang diperlukan tulah target day by day, hari ke hari gitu. Jadi misalkan lagi ngerjain apa, selesai atau enggak, kalau misalnya enggak selesai berarti kurang dong tu otomatis akan berpengaruh ke berikutnya, seperti tu.

14. Apa goals Bapak dalam mengerjakan pekerjaan di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Ya tu, ya saya berusaha untuk maksimal ya saya bekerja di sini, karena ya tu tadi pasti pengen berprestasi goalsnya, pengen berprestasi maka harus berprestasi secara maksimal, bisa mengerjakan tugas tepat waktu, bisa menjalin komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, karena ya tu tadi, tu yang paling penting di sini.

15. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Yang paling keliatan sih, tiap tahun tu ada yang namanya bonus ya, bonus tu sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja karyawan selama

1 tahun, tapi sebelum diberikan bonus tu dilakukannya namanya penilaian oleh manajer. Jadi evaluasi tu yang menentukan besarnya bonus yang keluar atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Jadi bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan di sini tu yaitu bonus dan kenaikan gaji.

16. Apakah dengan bentuk penghargaan tersebut yang diberikan kepada Bapak tu Bapak merasa puas?

Jawaban: Kalau bicara tu kan relatif ya, setiap orang kan bisa bilang puas antara satu orang bisa bilang puas atau orang yang lain bisa bilang enggak puas. tu kan relatif, kalau menurut saya, saya cukup puas gitu dengan reward yang diberikan.

17. Apakah Bapak pernah mengeluhkan reward yang diberikan oleh perusahaan ni?

Jawaban: Sejauh ni sih enggak ya, enggak mengeluhkan reward, karena ya balik ke tadi, bagaimana kita bisa berkontribusi, bisa memberikan sesuatu yang sifatnya lebih memajukan perusahaan. Kalau kita bekerjanya tolak ukurnya adalah kita berusaha untuk maksimal, tentu reward yang didapat pasti maksimal dan akan merasa puas.

18. Apa sajakah prestasi kerja yang telah Anda peroleh ketika bekerja di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Apa ya, karena ni kan pasti yang menilai tu adalah pihak manajer ya. Jadi kalau sih, prestasinya apa sih, gimana ya saya juga bingung menjelaskannya, cuma lebih kearah bagaimana administrasinya jadi lebih tertib aja di sini sih. Karena pencatatannya tu sebelumnya masih amburadul gitu, pencatatan disistemnya belum terkontrol tapi saya berusaha untuk bagaimana memantau. Saya bekerja di bagian staff accounting tu kan punya tugas untuk memastikan semua transaksi keuangan masuk ke dalam sistem. Saya mencoba untuk mendevlop disitu supaya hari ke hari semua transaksi tu udah bisa masuk ke sistem, tu sih kalau menurut saya prestasinya, karena di sini tu sebelumnya tu belum rapih.

Lampiran 5 Transkrip Wawancara Informan Pokok 2

Narasumber : Ragiel Ega Prianggoro

Usia : 27 Tahun

Jabatan : Accounting Staff

Waktu Wawancara : 1) 13 Januari 2023

2) 20 Januari 2023

1. Apakah komunikasi dalam organisasi tu penting?

Jawaban: Komunikasi dalam perusahaan tu sangat penting. Kenapa? Karena memang komunikasi di dalam perusahaan tu adalah bisa mewujudkan hal-hal yang tidak tercapai. Contoh misalnya missskomunikasi tu yang sangat tidak dianjurkan di dalam perusahaan. Dan tu seharusnya memang kita menjalankan komunikasi dengan baik. Baik dari atasan, baik dari pihak Gudang maupun divisi yang lain, seperti tu.

2. Seberapa penting komunikasi dalam organisasi?

Jawaban: Komunikasi menurut saya pentingnya tu dia sangat pertama bagi saya. Kenapa? Karena kita ni bekerja tidak hanya untuk diri sendiri, kita bekerja untuk divisi Gudang lah, divisi toko lah, divisi yang lain lah seperti tu. Dan menurut saya komunikasi tu emh tidak hanya untuk mewujudkan keinginan perusahaan tetapi juga mewujudkan semua pekerjaan agar bisa tercapai dengan baik. Contoh kaya proyek STO Gudang. tu komunikasinya harus berjalan.

3. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Pola komunikasi saya tu emh menurut saya dari satu arah. Jadi tu satu arah dalam arti misalnya saya divisinya monitoring Gudang dan saya memonitoring Gudang tu melangsungkan misalnya saya menanyakan terkait produk ke PIC Gudang dan tu hanya satu orang. Kecuali saya menanyakan langsung ke PICnya baru.

4. Penyampaian pesan seperti apa yang diterapkan atasan kepada karyawannya?

Jawaban: Contoh misalnya gini, atasan saya kan bu Ati gitu yah dan bu Ati menyuruh saya misalnya emh “Ragil, stok di Gudang B3 produk misalnya produk Buffalo ada gak segini?” nah saya mengecek di system, dari system saya juga mengecek fisiknya. Fisiknya yang berarti ada di gudangnya. Benar tidak, sama dengan sistem saya, seperti tu.

5. Apakah Anda mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan?

Jawaban: Beradaptasi sih Alhamdulillah dalam setahun ni saya beradaptasi dengan baik, baik dengan atasan saya, baik dengan atasan di Gudang, baik dengan bawahan di Gudang, staf toko, staf Gudang, beradaptasi dengan baik. Cuma hanya tinggal menyesuaikan diri saya tu di budayanya perusahaan, seperti tu.

6. Apakah Anda memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?

Jawaban: Untuk hubungan harmonis Alhamdulillah bisa. Berhubungan dengan yang pihak Gudang saya harmonis, pihak toko bisa harmonis emh pihak yang di staf accounting juga harmonis.

7. Apakah Anda saling bekerja sama satu sama lain?

Jawaban: Menurut saya sih bisa. Ya karena dari tu komunikasinya terwujud, sorry tercipta. Komunikasinya tercipta.

8. Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Jawaban: Menyelesaikan tepat waktu, deadline lah ya. Deadline tu menurut saya sangat harus diselesaikan sampai lembur. Pada saat ni pun saya masih menyelesaikan pekerjaan yang disuruh atasan, yaitu rekonsil. Dan saya emh harus lembur, melemburkan diri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

9. Menurut Anda, hal apa yang membuat Anda termotivasi dalam melakukan pekerjaan?

Jawaban: Motivasi saya dalam bekerja adalah bagaimana caranya saya untuk membuat perusahaan tu lebih maju dengan skill saya, dengan pikiran saya, dan juga dengan tenaga saya. Dan motivasi kedua saya adalah bagaimana caranya saya bisa mengambil ilmu yang tadinya saya belum bisa belajar sebelumnya, saya bisa pelajari dan tu yang menurut saya sih jadi bekal untuk ke depannya untuk diri saya.

10. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?

Jawaban: motivasi yang diberikan perusahaan tu contohnya reward ya kak. Reward dalam arti emh ketika pekerjaan saya selesai, projek saya selesai, ada reward tertentu dari atasan tersendiri dan atasan juga mendapatkan ACC dari perusahaan. Dan tentunya rewardnya gabisa dikasih tau sih

11. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk menjadi yang terbaik?

Jawaban: Pun begitu juga semua pasti ada ya, ga saya aja sebagai karyawan di sini, semua karyawan yang di sini mau mendapatkan hal seperti tu. Mendapatkan bentuk pekerjaan, pencapaian hasil dalam perusahaan tu mau dan menurut saya tu hal yang harus kita kejar dalam perusahaan biar motivasi kita tinggi, motivasi kita tercapai dan juga perusahaan senang nih mempunyai karyawan seperti kita.

12. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk memajukan perusahaan dalam meningkatkan jenjang karir ?

Jawaban: Motivasi saya sih ada ya untuk meningkatkan jenjang karir, yaitu emh ya balik lagi seperti tadi yang saya bilang, bagaimana caranya mengambil lmu, membedah lmu yang memang belum saya dapat dan saya pelajari terus menerus sehingga di perusahaan adanya jenjang karir, saya bakal maju di depan, saya bakal bisa menyesuaikan dan juga bisa melancarkan lmu yang saya dapat yang akan saya tawarkan ke perusahaan.

13. Apakah Anda memiliki keinginan/motivasi untuk berada di posisi tinggi ?

Jawaban: Untuk pribadi saya sendiri sih mau ya mba. Kenapa mau, karena memang semakin pohon tinggi semakin juga angin yang bakal mengahancuri pohon tu. Menurut saya di situ adalah motivasi saya untuk bisa mengayomi sebuah karyawan untuk bisa mengedukasi wawasannya untuk memberikan perusahaan lebih maju lagi.

14. Bagaimana cara anda mencapai hasil kinerja anda?

Jawaban: Mencapai hasil kinerjanya dilihatnya dengan dari pekerjaan deadline yang saya selesaikan dan juga bagaimana kita bisa menjelaskan atau mengajarkan kepada teman team kita yang sedang membutuhkan pertolongan kita sendiri.

15. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joinhed Nusantara?

Jawaban: Ya contohnya dengan fasilitas. Fasilitas seperti kaya misalnya motor, handphone, terus juga kenaikan transport, bonus, salah satunya tu.

16. Apa sajakah prestasi kerja yang telah Anda peroleh ketika bekerja di PT Joinhed Nusantara? Misalnya seperti proyek?

Jawaban: Alhamdulillah proyek bisa diselesaikan gitu seperti sto Gudang dan juga rekonsil data sistem baik dari Jurnal, WMS, dan Excel. Alhamdulillah proyek saya bisa saya selesaikan gitu.

Lampiran 6 Transkrip Wawancara nforman Kunci

Narasumber : Supriyati
Usia : 40 Tahun
Jabatan : Accounting Manager
Waktu Wawancara : 1) 12 Januari 2023
2) 19 Januari 2023

1. Apakah komunikasi dalam organisasi tu penting? Dan seberapa penting komunikasi dalam organisasi?

Jawaban: Mungkin kalo kita bicara pertama adalah fungsi seorang Manager tu apa sih. Manager tu tugasnya adalah untuk managerial di sebuah organisasi kalo kita bicara organisasi sebuah company adalah kita melihatnya dari bermacam macam struktur yang ada. Struktur ni me-refer pada kebijakan dari sebuah company gitu kan. Nah fungsi utama dari seorang Manager berkaitan tadi yang kamu sampaikan adalah memang penting sekali untuk masalah komunikasi. Kenapa kalo komunikasi tu penting? Gitu kan. Karna apabila komunikasi atau komunikasi sendiri tu kan gunanya untuk apa namanya, untuk memberikan nformasi ataupun nstruksi, nformasi nstruksi dimana Manager tu sebagai pen jembatan antara kebijakan yang diambil manajemen kemudian bisa didelegasikan ke struktur yang ada di bawahnya. tu sangat penting sekali karena apabila komunikasi tu tidak tercipta, komunikasi yang bagus akan miss gitu loh. Oh ni yang akan kita dapatkan tu beda gitu. Jadi komunikasi tu tidak searah kalo searah namanya nstruksi tapi kalo komunikasi tu harus ada feedback dari lawan bicara kita. Ada feedback apakah nformasi yang kita sampaikan mereka udah ngerti tu yang pertama, kalo udah ngerti berarti kan harus ada kesepakatan nih ya kan. Kesepakatan tujuan supaya apa? Tujuan dari Management tadi yang sudah di nstruksikan ke Manager tersebut tercapai gitu. Jadi harapannya dengan adanya komunikasi yang baik tujuannya atau apa namanya, tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan tu tercapai.

2. Jadi, menurut bu point penting dari komunikasi tu adalah adanya feedback dan juga pesan ?

Jawaban: Adanya feedback kemudian nformasi yang kita sampaikan

bener benar tersampaikan dengan baik dan mereka mengerti. Jadi harus dua arah gitu. Nggak ngerti, bertanya. Dan tu yang harus dipastikan kalo yang selama ni saya lihat kan ngerti nggak ngerti kadang mereka Diem akhirnya apa? Deadline yang sudah ditetapkan tidak tercapai. Makanya komunikasi penting banget.

3. Bagaimana bentuk pola komunikasi yang dilakukan di PT Joined Nusantara?

Jawaban: Tentunya sih kalo kita bicara secara vertikal. Utamanya vertikal tu dari leader ke bawahnya kemudian ada proses selanjutnya dimana kita bekerja tu secara company tu kan ada beberapa departemen, dimana kita harus bisa mengomunikasikan antara departemen A dengan departemen B gitu kan. Perusahaan tidak akan bisa berkembang, perusahaan tidak akan bisa mendapatkan hasil yang diharapkan apabila departemen A berdiri sendiri kemudian departemen B berdiri sendiri tu tidak bisa. Berarti komunikasi tu bukan satu arah antara atasan dan bawahannya, sorry secara vertikal tetapi harus horizontal gitu. Vertikal dan horizontal tu harus sejalan

4. Bagaimana cara bu selaku Accounting Manager menyampaikan informasi dan memberikan instruksi pekerjaan?

Jawaban: Sebetulnya secara fungsi kerja mereka sudah kita bagi masing masing jadi dengan adanya schedule yang udah kita sampaikan ke mereka berarti mereka punya tanggung jawab secara deadline yang harus mereka selesaikan. Mungkin kendala secara komunikasinya adalah kadang mereka tidak bisa memberikan feedback secepatnya tanpa kita remind ulang, seharusnya kalo mereka udah punya to do list ya kan. Mereka akan ceklis nih oh mana yang masih pending dengan adanya pending berarti tu akan ada komunikasi dari pihak tim ke atasannya, jadi harus ada. Permasalahan tu bukan harus didiamkan gitu kan tapi secepat mungkin harus dikomunikasikan gitu.

5. Bagaimana bu/Bapak mengetahui bahwa pola komunikasi yang dilakukan dalam membangun motivasi kerja tersebut berhasil?

Jawaban: komunikasi ndikatif komunikasi tu berhasil apabila.. kalo kita di accounting tu yang kita lihat adalah report by daily, report by weekly, report by manly, disitu akan tercapture gitu kan. Seperti Tamara yang dilakukan tu adalah report daily. Berarti kalo report daily yang dilakukan tim saya sudah sesuai arahan dan harapan dan sesuai job yang sudah dilakukan berarti tu komunikasi sudah terjadi begitu gitu kan cuma apabila ni ada pending yang tidak sesuai diharapkan berarti ni

komunikasinya kurang Clear. Mungkin ada masalah yang tidak tersampaikan

6. Pernahkah bu/Bapak gagal melakukan pola komunikasi dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan?

Jawaban: Dibilang gagal sih tidak ya cuma memang ada beberapa tipikal dari user tu cara berkomunikasi kurang mungkin gitu ya. Jadi bagaimanapun seorang leader harus memahami tipikal tipikal dari si timnya tersebut. Ada tipikal A dengan komunikasinya diam ya kan. Bukan berarti dia tidak mampu tetapi mungkin dia ada kendala tidak bisa menyampaikan apa yang di hati dia tu gitu jadi, dengan kendala kaya gitu berarti semaksimal mungkin kita sebagai leader udah tau nih tipikal tipikal dari si tim nya tersebut. Jadi apabila ada permasalahan bisa langsung di take over.

7. Apa kesulitan dan hambatan yang dialami dalam berkomunikasi dengan karyawan atau bawahan?

Jawaban: Kesulitan atau hambatannya adalah yaitu tadi kesulitannya ada tipikal yang pendiam terus ada kemudian orang yang adaptasinya susah, berbeda karakter tu yang akhirnya kita susah untuk mendeliver kan tugas tersebut

8. Bagaimana cara bu mengatasi kesulitan tersebut?

Jawaban: Cara bu mengatasinya mungkin kadang sayang pendekatan secara intensif ya seperti, dulu pernah kan ngobrol sama Tamara berdua disitu dan akhirnya alhamdulillah sekarang kamu udah nggak punya dunia yang seperti dulu kan udah mulai bisa berbaur. Kaya kaya gitu sih lebih face to face

9. Berdasarkan pengamatan bu/Bapak, apakah karyawan PT Joined Nusantara sudah menunjukkan motivasi yang tinggi dalam bekerja?

Jawaban: Kalo saya bilang menunjukkan motivasinya 100% belum ya karna kan beda beda tipikal dari tim ni. Tapi alhamdulillah so far sejauh ni sudah menunjukkan walaupun memang belum 100% seperti yang kita harapkan.

10. Berdasarkan pengalaman bu/Bapak, bagaimana cara PT Joined Nusantara memberikan motivasi kepada karyawannya?

Jawaban: Cara memberi motivasinya adalah mungkin pertama kita penambahan, sebetulnya belum.. gimana ya dengan padatnya jobdesc yang kita jalani mungkin motivasinya lebih kayak personal pendekatan

sih nggak secara keseluruhan gitu. Sebetulnya kalo motivasi tu di dalam satu company seperti yang saya alami di company sebelumnya ada kaya pelatihan, kaya gitu kan, training seperti tu sebetulnya untuk motivasi secara skill. Mungkin untuk motivasi secara company nya mungkin bisa dikasih bonus lah karyawannya atau mungkin di review secara kinerjanya, apa namanya ada peningkatan penilaian tersendiri buat karyawan karyawan yang memang mempunyai apa ya, ni lebih lah secara skill secara pengetahuan lebih, bisa di upgrade gitu secara value.

11. Apakah karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan? Bagaimana caranya?

Jawaban: kalau kita bicara karyawannya adalah karyawan baru pasti perlu adaptasi, perlu penyesuaian diri gitu kan. Bagaimana caranya selaku kita sebagai teman ataupun leader lebih membuka ruang gitu loh. Lebih membuka ruang untuk apa namanya, lebih merangkul jadi mereka tidak merasa kaya sendiri gitu kan jadi harus lebih banyak memancing. Memancing obrolan ke pihak apa untuk karyawan yang baru ni.

12. Menurut bu, kondisi lingkungan seperti apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

Jawaban: kondisi lingkungan yang pertama pasti humanis ya, dimana tidak ada gap antara atasan dan bawahan sehingga komunikasi tu akan tercipta enak gitu. Tapi kalo udah gap antara atasan dan bawahan tu kaya masuknya komunikasi jaman dulu. Terlalu kaku. Yang kita harapkan kan kalo kita sebuah perusahaan tu kan komunikasinya enak nih tidak ada kendala memang kita harus ada attitude ke atasan tetapi dengan adanya attitude tadi tetep secara komunikasi tu enak gitu jadi kita harus humble, harus apa ya enak aja ga ada perbatasan yang akhirnya membawa kendala dalam komunikasinya gitu

13. Bagaimana cara karyawan PT Joinhed Nusantara memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan lainnya?

Jawaban: alhamdulillah sejauh ni kita harmonis ya, ya salah satunya mungkin kaya kita makan bersama. Dan kemudian bisa dengan mungkin ada outing gitu kak di situ akan timbul suasananya adalah suasana kekeluargaan bukan suasana yang kaku bukan suasana yang tentang kerjaan saja gitu kan. Tetapi kita sudah menjadi rumah kedua atau keluarga kedua dalam sebuah perusahaan tersebut gitu

14. Apakah karyawan saling membantu satu sama lain?

Jawaban: alhamdulillah selama ni sih sudah saling support ya karna

disini kan mereka sudah mempunyai fungsi kerja masing masing dan sudah tau nih tanggung jawabnya dan harus berhubungan dengan yang mana saya rasa sih sudah berjalan sejauh ni ya

15. Apakah karyawan bertanggungjawab dalam memecahkan masalah?

Jawaban: bertanggung jawab tetapi kembali lagi masih ada beberapa poin memang mungkin tanggung jawabnya tidak mutlak sih ke karyawan dimana ni tanggung jawab ni adalah tanggung jawab tim. Dimana tim ni adalah untuk tanggung jawab penuh adalah di leader nya gitu

16. Seperti koordinasi?

Jawaban: ya betul, emang kita dalam bekerja harus ada kordinasi baik kordinasi nternal departemen eksternal departemen atau pun dengan pihak eksternal dari company

17. Apakah karyawan dapat memberikan feedback terhadap pekerjaan?

Jawaban: so far sejauh ni bisa ya, ya mungkin saat awal awal memang harus perlu bimbingan ya, tetapi alhamdulillah sejauh ni sih mereka udah bisa komunikasi dengan departemen lain ataupun dengan pihak di luar nternal departemen

18. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang berusaha untuk mengendalikan orang lain dalam melakukan pekerjaan?

Jawaban: saya rasa sih kalau disini tidak, nggak tepat sih kalau masalah harus menurut atau enggak nya. Kurang tepat sih kita mengendalikan antar teman, tetapi yang lebih tepatnya adalah bagaimana kita bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara bersama sama. Nah ni yang harus di perbaiki berarti sikap apabila ada yang seperti tu harus diperbaiki adalah sikap dari si yang bersangkutan ni.

19. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang memiliki karakter dan de-ide untuk memenangkan suatu kompetisi?

Jawaban: kita kembalikan ya bahwa kita tidak bisa men drive orang sesuai keinginan kita karna setiap orang tu kan mempunyai pemikiran masing masing gitu kan. Jadi memang harus bisa menahan egonya. Semaksimal mungkin kita seperti yang saya sampaikan sebelumnya bagaimana kalo ada permasalahan bisa kita share kita panggung untuk sharing, kita kasih masukan terlebih dahulu kalau memang seandainya secara komunikasi dari atasan ke bawahan tadi udah dikasih arahan kemudian belum ada solusi juga mungkin bisa kita panggil antara di A

dan yang bermasalah tu tadi kita selesaikan secara kekeluargaan.

20. Apa tanggapan bu mengenai karyawan yang ingin mencapai posisi lebih tinggi?

Jawaban: mengenai ada karyawan mempunyai posisi ingin mencapai posisi tertentu.. tu saya rasa tu bagus ya dalam arti karna dia mempunyai keinginan untuk maju berarti. Cuma ni yang harus di garis bawah adalah caranya tepat atau tidak. tu yang harus digarisbawahi bahwa setiap manusia masih pingin dia menjadi yang lebih baik lagi tu pasti cuma yang harus digaris bawah adalah jangan lakukan segala cara untuk menggapainya. Cara mendapatkannya tu bagaimana..

21. Apa bentuk motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan?

Jawaban: kalo saya memotivasi diri sendiri saya terkait nstruksi dari perusahaan gitu ya ada beberapa kadang tugas yang saya belum punya pengalaman ataupun lmunya tetapi saya tipikal orang yang mau mencoba. Mau mencoba dan mau menggali gitu jadi dengan tu saya berani men challenge diri saya untuk menjadi yang lebih baik lagi dan saya berusaha untuk menjadi bisa, jadi gitu. Jadi setiap apa ya. Mungkin ni bisa menjadi motivasi juga bahwa sebuah nstruksi tu jangan dijadikan suatu beban tetapi tu dijadikan sebagai challenge bahwa kita mampu lho. Mampu kita bicara, kita mampu bukan berarti kita sombong tapi kan namanya manusia tu harus denga khtiar. Sejauh mana kita bisa khtiar tersebut kan. Berarti bagi kalian ni, harus bisa men challenge diri kalian bahwa kembali lagi bahwa nstruksi dari atasan memberikan nstruksi ke kalian menganggap bahwa atasan kalian menganggap kalian mampu. Saat atasan kalian menganggap kamu mampu berarti kan kamu harus memampukan diri gitu lho harus berusaha bahwa oh ya bener dia menilai saya mampu berarti saya harus memampukan diri saya dengan cara apa? Ya tu tadi saya harus belajar dengan baik gitu

22. Apakah PT Joinhed Nusantara memiliki kemampuan untuk mengembangkan kinerja karyawan?

Jawaban: saya rasa mampu ya, mungkin memang kalo saat sekarang memang belum ada pelatihan pelatihan baik yang diadakan secara nternal dan eksternal, secara skill tu belum ada

23. Bagaimana cara bu menanggapi karyawan yang kurang disiplin, kurang rasa semangat dalam bekerja, tidak menyelesaikan tugasnya dalam bekerja?

Jawaban: biasanya sih saya tetap membimbing dia sejauh mana dia mampu gitu kan cuma kadang merkanya nggak mampu, kadang saya akan mendelegasikan ke user lain yang memang lebih mampu. Kan kadang memang orang tu kan mempunyai beda beda, kalo emang kita lihat ni kayanya tidak ada nisiatif, udah kita bimbing dia nggak mau juga ya kadang kita sedikit kaya mendelegasikannya ke tim yang lain. Walaupun tu sebenarnya nggak sehat tu nggak sehat cuma ada sisi positif bagi teman yang akhirnya mendapatkan delegasi tambahan tadi.

24. Bagaimana cara karyawan mencapai hasil kinerjanya?

Jawaban: caranya sih sebetulnya sudah kita apa ya seperti yang saya sampkan tadi, mereka sudah mempunyai fungsi masing masing ya nah tu tadi kembali kita harus mereview hasil kinerja mereka. Dari hasil kinerja mereka kalo memang mereka belum sesuai dengan yang kita harapkan ya kita tetep bimbing lagi kuta edukasi lagi sampai bener bener mampu.

25. Apakah bu melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan?

Jawaban: ya pastinya kita kasih evaluasi. Walaupun secara Management ada evaluasi setiap 1 tahun sekali ya tapi kita sebagai leader pasti mengevaluasi setiap apa yng kita nstruksikan selalu kita evaluasi supaya kita tau kemampuan si tim ni apa gitu

26. Apa bentuk penghargaan terhadap hasil kinerja karyawan di PT Joined Nusantara?

Jawaban: biasanya kalo penghargaan tu ada penyesuaian gajinya juga ada kemudian sementara ni sih masih ke penyesuaian gaji gitu sih

27. Apakah ada karyawan yang pernah mengungkapkan suatu keluhan kepada atasan tentang sistem reward yang diterapkan?

Jawaban: sejauh ni sih belum ada

28. Bagaimana cara berkomunikasi karyawan atau bawahan dalam menyampaikan keluhan kepada atasannya?

Jawaban: kalo karyawan dalam hal ni masih stabil tidak sama Management ya. Biasanya ketemu langsung sih untuk menyampaikan, dari situ baru Manajer menyampaikan ke pihak Management

29. Adakah keinginan bu untuk mengubah sistem kebijakan dalam perusahaan ni? Bagaimana perubahan yang akan bu lakukan?

Jawaban: jujur kalo mau mengubah sih pingin banget ya bagaimana caranya tentunya saya menyampaikan to do list nya ke pihak Management ni yang harus diperbaiki atau apalah tu. Tetapi tetep semuanya kan prosedur ya gimana pun ada struktur ya

30. Adakah keinginan bu untuk mengubah sistem kebijakan dalam perusahaan ni? Bagaimana perubahan yang akan bu lakukan?

Jawaban: yang pertama untuk karyawan sendiri pasti harapan kami adalah ada penambahan kesejahteraan untuk mereka tu yang pertama, yang kedua bisa upgrade skill buat mereka gitu baik adanya pelatihan di internal perusahaan atau di pihak eksternal perusahaan. Dan kalo untuk perusahaan ya perusahaan lebih baik lagi daripada tahun tahun sebelumnya dan bisa lebih memberikan manfaat buat karyawannya tentunya terus kemudian buat masyarakat sekitar sih



Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara Dengan nforman Kunci

Berikut dokumentasi yang peneliti ambil setelah wawancara Pertama dan Kedua

Gambar 7.1 Wawancara 1 nforman Kunci bu Ati



Sumber: Peneliti 2023

Gambar 7.2 Wawancara 2 nforman Kunci bu Ati



Sumber: Peneliti 2023

Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara Dengan nforman Pokok 1

Gambar 7.3 Wawancara 1 nforman Pokok 1 Pak Bayu



Sumber: Peneliti 2023

Gambar 7.4 Wawancara 2 nforman Pokok 1 Pak Bayu



Sumber: Peneliti 2023

Lampiran 9 Dokumentasi Wawancara Dengan nforman Pokok 2

Gambar 7.5 Wawancara 1 nforman Pokok 2 Pak Ragiel



Sumber: Peneliti 2023

Gambar 7.6 Wawancara 2 nforman Pokok 2 Pak Ragiel



Sumber: Peneliti 2023



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

FORMULIR 4
PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Adzni Nirwani
Nomor Induk Mahasiswa : 193516416091
Jurusan : Public Relations
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Skripsi : POLA KOMUNIKASI ANTARA MANAJER
ACCOUNTING DENGAN STAFF ACCOUNTING
DALAM MEMBANGUN MOTIF BERPRESTASI"
(Pada PT Joinhed Nusantara di Jakarta)

Benar telah memperbaiki Skripsi berdasarkan petunjuk dari Tim.Penguji dalam Sidang Ujian Skripsi pada tanggal 22 Februari 2023 sebagaimana tertulis dalam "Berita Acara Ujian Skripsi".

Jakarta, 12 Maret 2023

Ketua Sidang : Safrizal, S.I.P., M.Si.

Penguji I : Swastiningsih, S.E., M.Si.

Penguji II : Dr. Dra. Lely Arrianie, M.Si.

Keterangan :

**) Lembaran ini dapat diminta di Sekretariat FISIP, apabila Skripsinya telah diujikan dan dinyatakan LULUS, halaman ini tidak dijilid.*

*) Lembaran ini dapat diminta di Sekretariat FISIP, apabila Skripsinya telah diujikan dan dinyatakan **LULUS**. halaman ini tidak diijlilid.

LEMBAR PERSETUJUAN JUDUL YANG TELAH DIREVISI

Nama : Tamara Adzni Nirwani
NPM : 193516416091
Fakultas/Akademik : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Tanggal Sidang : Rabu, 22 Februari 2023




JUDUL DALAM BAHASA INDONESIA

Pola Komunikasi Antara Manajer *Accounting* Dengan *Staff Accounting* Dalam Membangun Motif Berprestasi
(Pada PT Joinhed Nusantara di Jakarta)

JUDUL DALAM BAHASA INGGRIS

Patterns of Communication Between Accounting Managers and Accounting Staff Building Achievement Motives
(At PT Joinhed Nusantara in Jakarta)

TANDA TANGAN DAN TANGGAL

Pembimbing	Ka. Prodi	Mahasiswa
TGL : 12 Maret 2023	TGL :	TGL : 12 Maret 2023
 Dr. Dra. Lely Arrianie, M.Si.	 Drs. Adi Prakosa, M. Si.	 Tamara Adzni Nirwani



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Adzni Nirwani
NIM : 193516416091
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : “POLA KOMUNIKASI ANTARA MANAJER ACCOUNTING
DENGAN STAFF ACCOUNTING DALAM MEMBANGUN
MOTIF BERPRESTASI”
(Pada PT Joinhed Nusantara di Jakarta)
Diajukan Untuk : Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Nasional

Disetujui untuk diajukan
Jakarta, 12 Maret 2023

Dosen Pembimbing,

Dr. Dra. Lely Arrianie, M.Si.

Ketua Program Studi,

Drs. Adi Prakosa, M. Si.



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Tamara Adzni Nirwani
NIM : 193516416091
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : “POLA KOMUNIKASI ANTARA MANAJER ACCOUNTING
DENGAN STAFF ACCOUNTING DALAM MEMBANGUN
MOTIF BERPRESTASI”
(Pada PT Joinhed Nusantara di Jakarta)
Diajukan Untuk : Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata
Satu (S1) Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Nasional

Disahkan untuk diajukan
Jakarta, 12 Maret 2023

Dosen Pembimbing,

Dr. Dra. Lely Arrianie, M.Si.

Dekan,

Dr. Erna Ermawati Chotim, M.Si.

**REVISI SKRIPSI “POLA KOMUNIKASI ANTARA MANAJER *ACCOUNTING* DENGAN *STAFF ACCOUNTING* DALAM
MEMBANGUN MOTIF BERPRESTASI”
(Pada PT Joinhed Nusantara di Jakarta)**

Tamara Adzni Nirwani/193516416091

NO	Nama Penguji	Revisi Yang Disarankan	Hasil Revisi	Tanda Tangan Penguji
1	Safrizal, S.I.P., M.Si.	1. Latar belakang tambahkan data-data	1. Data tambahan sudah ditambahkan. (Hal. 14)	
2	Swastiningsih, S.E., M.Si.	1. Perbaiki penggunaan body note 2. Abstrak dibuat setelah halaman orisinalitas 3. Kata Pengantar dibuat Setelah Abstrak dengan spasi dobel 4. Judul di ganti dengan divisi ttt saja 5. Kerangka berpikir disusun dibawah 6. Menambahkan table informan 7. Tambahkan pola komunikasi pada 3 indikator teori motivasi	1. Body note sudah diperbaiki 2. Abstrak dibuat setelah halaman orisinalitas sudah diperbaiki. (Hal. 3) 3. Kata Pengantar sudah diperbaiki. (Hal. 5) 4. Judul penelitian sudah diperbaiki. (Hal. 1) 5. Kerangka berpikir sudah diperbaiki. (Hal. 54) 6. Table informan sudah ditambahkan. (Hal. 68) 7. Pola komunikasi sudah ditambahkan.	
3	Dr. Dra. Lely Arrianie, M.Si.	1. Tambahkan data lengkap pada latar belakang, hasil pada observasi, pembahasan, dan juga pada kesimpulan.	1. Data tambahan sudah ditambahkan. (Hal. 14)	

tahap 1

ORIGINALITY REPORT

21 %
SIMILARITY INDEX

21 %
INTERNET SOURCES

7 %
PUBLICATIONS

%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source	2%
2	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
5	media.neliti.com Internet Source	1%
6	jim.unsyiah.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.stitpn.ac.id Internet Source	1%
8	journal.unpas.ac.id Internet Source	1%
9	123dok.com Internet Source	1%