

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Ach. Mohyi. 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya: UMM Press.
- Cangara, Hafied. 2002. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Effendy, Onong Uchjana. 2008. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif*. Solo: Cakra Books. H.115
- Masmuh, A. (2013). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Press
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis data Kualitatif*. (diterjemahkan Oleh: Tjetjep Rohedi Rosidi). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moch. Nasir. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne, Brent D. Peterson, dan M. Dallas Nurnett. 1997. *Techniques for Effective Communication*. Addison-Wesley
- Pandji, Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. hal.34.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*.
Bandung: Alfabeta

Jurnal:

Amira Nissa Umniyya. (2021). Strategi Komunikasi Antarpribadi Ustadzah
dan Santri Dalam Pembentukan Karakter Santri Di Pondok Pesantren
Daar El-Hakim Ciputat. Diakses dari

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57912/1/AMIRA%20NISSA%20UMNIYYA-FDK-IR.pdf>

Fathia Annisah Tambunan. (2017). Strategi Komunikasi Antar Pribadi
Pembina Terhadap Anak Binaan Dalam Perubahan Sikap Anak Di
Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Medan. Diakses dari

<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/13569>

Indri Wisma Anugrah. (2019). Strategi Komunikasi Interpersonal Dalam
Membentuk Perilaku Agama. Diakses dari

<http://repository.radenintan.ac.id/6916/1/SKRIPSI%20INDRI%20WISMA.pdf>

Melinda Ayu Sentosa. (2019). Komunikasi Antar Pribadi Orangtua dan
Anak Dalam Proses Pengembangan Bakat Dan Pemilihan Karis

Anak Dengan Pilihan Profesi Musisi. Diakses dari

<file:///C:/Users/ASUS%20A455L/Downloads/23984-49057-1-SM.pdf>

Rama Kertamukti. (2013). Strategi Komunikasi Antarpribadi Dosen Dan
Mahasiswa Dalam Pengembangan Jiwa Kreatif. Vol. 6, No.2. Diakses

dari <https://media.neliti.com/media/publications/224253-strategi-komunikasi-antarpribadi-dosen-d.pdf>

Rizqan Ananda. (2019). Komunikasi Antarpribadi Orang Tua Dalam Menangani Anak Terakditif *Game Online* Di Kecamatan Bandar Raya Kota Banda Aceh. Diakses dari <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/7233/1/Cetak%20CD%20Repostory.pdf>

Rusnawati. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. Vol. 6, No.2. Diakses dari [file:///C:/Users/ASUS%20A455L/Downloads/7845-22074-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS%20A455L/Downloads/7845-22074-1-PB%20(1).pdf)

Sendy Pradhita. (2017). Komunikasi Antarpribadi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Cabang JAMSOSTEK Kuningan. Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40422/1/SENDY%20PRADHITA-FDK.pdf>

Sulfikar. (2022). Strategi Komunikasi Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di FISIP-UNISMUH Makassar. Diakses dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/29652-Full_Text.pdf

Website:

<https://sman3cikarangutara.sch.id/read/4/strategi-komunikasi->

[pengertian-teknik-langkah-dan-](#)

[hambatan#:~:text=Strategi%20komunikasi%20adalah%20peren-](#)

[canaan%20dalam,perilaku%20sesuai%20dengan%20tujuan%20](#)

[komunikasi](#), diakses pada 4 April 2022

Pengertian, Tujuan dan Proses Komunikasi,

<https://katadata.co.id/safrezi/berita/61641c388b290/pengertian-tujuan->

[dan-proses-komunikasi-](#)

[interpersonal#:~:text=Komunikasi%20interpersonal%20terjadi%20ket-](#)

[ika%20melakukan,tidak%20disebut%20proses%20komunikasi%20an-](#)

[tarpribadi](#), diakses pada 4 April 2022

Teori-Teori Dalam *Public Relations*,

<https://auliarachmawp.wordpress.com/2017/04/09/teori-teori-dalam->

[public-relations/](#), diakses pada 8 Agustus 2022

<http://ilmukomunikasi.uma.ac.id/2021/12/13/komunikasi-antarpribadi->

[interpersonal-communication/](#), diakses pada 4 April 2022

Pengertian, Tujuan, dan Proses Komunikasi Antarpribadi,

<https://katadata.co.id/safrezi/berita/61641c388b290/pengertian-tujuan->

[dan-proses-komunikasi-interpersonal](#), diakses pada 4 April 2022

Motivasi Kerja Pegawai,

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/7754/MOTIVASI->

[KERJA-PEGAWAI.html](#), diakses pada 14 April 2022

Motivasi Kerja: Pengertian, Indikator, dan Contohnya,

<https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>, diakses pada 30

April 2022





LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Tugas dan Ketersediaan Dosen Pembimbing



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

SURAT TUGAS
No. 376/WD/V/2022

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nasional menugaskan kepada Dosen berikut ini :

Nama : Swastiningsih, S.E., M.Si
NIP/NIDN : 0304067504
Pangkat Akademik : Lektor
Unit Kerja : FISIP Universitas Nasional

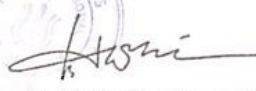
Untuk dapat bertindak sebagai Pembimbing Skripsi pada Semester Genap Tahun Akademik 2021/2022 atas nama mahasiswa :

Nama : Fauzi Rahman
NPM : 183112351650180
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : *Strategi Komunikasi Antar Pribadi Karyawan PT. Cakra Buana Consultan Terhadap Sese Of Belonging Perusahaan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja*

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jangka waktu penulisan skripsi adalah tiga sampai enam bulan.
- Memberikan bimbingan secara teratur delapan kali konsultasi dengan mengisi formulir 1 secara lengkap.
- Penulisan skripsi mengikuti pedoman sebagaimana tercantum dalam buku pedoman penulisan dan Ujian Skripsi yang dikeluarkan oleh Fakultas.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Jakarta, 13 Mei 2022
Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M. Si.

Program Studi : Ilmu Politik - Hubungan Internasional - Sosiologi - Administrasi Publik- Ilmu Komunikasi



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
TERAKREDITASI BAN-PT

Jl. Sawo Manila No. 61, Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12520
Telp. (021) 70737624, 7806700 Ext.146, Fax. 7802718-7802719
Homepage : <http://www.unas.ac.id> Email : info@unas.ac.id

Jakarta, 13 Mei 2022

Nomor : 376/WD/V/2022
Lamp : 1 (satu) Berkas
Hal : Kesediaan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth : Swastiningsih, S.E., M.Si
Dosen Prodi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Nasional
Di Jakarta

Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nasional, Meminta Kesi-
dian Bapak/Ibu untuk membimbing Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Fauzi Rahman
NPM : 183112351650180
Program Studi : Ilmu Komunikasi
Judul Proposal Skripsi : *Strategi Komunikasi Antar Pribadi Karyawan PT. Cakra Buana
Consultan Terhadap Sese Of Belonging Perusahaan Dalam
Meningkatkan Motivasi Kerja*

Kesediaan Bapak/Ibu memberikan bimbingan secara intensif sangat kami harapkan. Diminta
Bapak/Ibu memberikan jawaban segera dengan memberikan tanda tangan di bawah ini dan untuk
menghitung beban tugas, diminta segera mengembalikannya kepada Pimpinan Fakultas melalui
Sekretariat.

Demikian, terima kasih.

*Bersedia Tidak Bersedia**

Sebagai Pembimbing,

Swastiningsih, S.E., M.Si

*coret yang tidak perlu

Wakil Dekan,

Dr. Bhakti Nur Avianto, M. Si.

Lampiran II : Transkrip Wawancara *Key Informan*

TRANSKIP WAWANCARA *Key Informan*

Peneliti : Fauzi Rahman

Nama : Muhammad Mairizki

Jabatan : Manajer Teknis PT. Cakra Buana Consultants

Tanggal dan Waktu : 14 Juli 2022, 10.44 WIB

1. Pak Rizki sudah berapa lama kerja di pt cakrabuana consultant ini?

Key Informan: 5 Tahun.

2. Bapak Rizki sekarang di pt cakrabuana consultant ini menjabat di divisi apa?

Key Informan: Manajer Teknis.

3. Ada berapa karyawan didalam divisi teknis ini sendiri pak?

Key Informan: Terhitung mulai dari perusahaan ini dibangun tahun 1991 awalnya itu ada sekitar 3 orang mas, manajer asissten manajer dan staff. Seiring perkembangan perusahaan juga sempet menerima pegawai baru lagi pada tahun 2002 jadi 5 orang, dan sekarang dibawah kendali saya, saya itu masuk tahun 2009 total ada 9 orang untuk saat ini.

4. Baik pak, saya langsung ke pertanyaan aja ya, menurut bapak komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan atau tidak?

Key Informan: Butuh si mas. Ya sebenarnya komunikasi dimana pun itu tempatnya sangat dibutuhkan mas, bukan hanya di kerjaan.

5. Menurut bapak kenapa komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan?

Key Informan: Ini kalo saya, biar saya mudah komunikasinya dengan karyawan saya, misal saya mau kasih informasi atau instruksi.

6. Apakah dengan adanya komunikasi yang bapak lakukan dengan atasan atau sesama karyawan, membuat pekerjaan ibu jadi lebih bisa diatasi? Kenapa?

Key Informan: Yang tadi saya bilang mas, saya komunikasi membantu saya dalam pekerjaan ini, karena saya juga harus memberi informasi dan instruksi kan dengan karyawan saya, kalo ga dengan komunikasi ya saya mana bisa ngasih informasi dan instruksi itu.

7. Bagaimana startegi dalam menerapkan komunikasi antarpribadi dengan karyawan?

Key informan : Kalau ditanya strategi sebenarnya, ini buat komunikasi interpersonal saya ke karyawan teknis saya kan mas? Ya saya hanya melakukan yang perlu saya lakukan aja mas, saya dikantor ketika jam kerja ya saya melakukan tugas saya, memberi instruksi gitu kan, kalo diluar jam kerja misal istirahat kan, yauda saya ngobrol dengan yang lain kalo memang saya lagi tidak ada pekerjaan juga ya, gitu aja si paling.

8. Menurut bapak Rizki, apakah selama menerapkan komunikasi antarpribadi, karyawan bapak sudah terbuka dalam hal pekerjaan?

Key Informan : Menurut saya kalau dalam masalah pekerjaan udah cukup terbuka sih mas. Kalau mereka ada keluhan atau saran mereka langsung bilang ke saya.

9. Menurut bapak Rizki, selama menjabat sebagai manajer apakah komunikasi yang berjalan menimbulkan perasaan segan/canggung antara karyawan dan atasan?

Key Informan : Saya sebisa mungkin mengurangi rasa segannya dia (karyawan divisi teknis) karena takutnya malah tidak menyampaikan informasi dengan benar karena segan. Tapi memang rasa segan itu tetap dibutuhkan bagaimana pun, mereka harus tetap respect ke saya, disamping itu saya juga mencairkan rasa canggung mereka. Bagaimana pun tetap harus ada respect kepada atasan.

10. Apakah menurut Bapak Rizik mengapresiasi karyawan ketika sudah membuat hasil kerja yang baik itu harus dilakukan? Kalau iya, mengapa harus di apresiasi?

Key Informan : Standar si mas, kalau apresiasi itu iya harus. Dari hal kecil yang spesifik seperti mengucakan “good job” sampai dengan yang diharapkan ya kesejahteraan.

11. Apakah dari PT. Cakra Buana Consultants ada cara tersendiri dalam membangun motivasi kerja karyawannya pak?

Key Informan : Dari yang simpel aja di perusahaan ini parkir bulanan dibayarin, terus pembayaran BPJS. Itu kan semua bentuknya buat mengapresiasi karyawan kan mas, jadi itu si menurut saya.

12. Bagaimana tanggapan bapak/ibu bila ada karyawan yang belum bisa memiliki rasa tanggungjawab dan motivasi kerja pada perusahaan? Apakah di pt

cakrabuana ini ada cara spesifik untuk membangun rasa tanggungjawab dan rasa ingin mengabdikan?

Key Informan : Kalau kita ngomong manusia ya mas, emang naik turun apalagi pas pandemic kemarin, waktu itu kan project base, project-project yang kita jalani jadi menurun terus pusing kan, nah itu. Jadi kalau dibilang teromotivasi dan bertanggung jawab, menurut saya bertanggung jawab, kalau motivasi mungkin semuanya mempertahankan motivasi. Terutama kemarin ya (pandemic) mendapatkan pekerjaan menjadi barang mewah lah ya ibaratnya. Jadi mau gamau motivasinya ya tetap survive juga kita. Selama pengalaman saya disini, saya coba buat bikin rasa memiliki, walaupun sebenarnya gabagus karena jadi ngerasa terikat ya, tapi paling engga dia bisa menghargai rekan kerjanya. Tapi karyawan disini sudah cukup royal ke perusahaan.

13. Menurut bapak Rizki, apakah penting menjaga hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan sesama karyawan? Kenapa?

Key Informan : kalo ini berarti ga cuma di divisi saya kan berarti, menurut saya penting mas, sejauh ini ya saya ngeliatnya semua karyawan aman-aman aja si, ada satu dua orang yang punya masalah waktu itu, ya mereka selesaikan sendiri, kalo mereka gabisa selesaikan baru atasan yang ikut menyelesaikan masalahnya mereka. Jadi untuk lingkungan kerjanya menurut saya udah sehat si mas.

14. Menurut bapak Rizki, apakah lingkungan kerja yang sehat dapat membangun motivasi kerja karyawan? Kenapa?

Key Informan : Ya seperti yang saya bilang biar sehat aja si atmosfernya (suasana) dalam lingkungan kerja.

15. Apakah di pt cakrabuana consultant sebelum memulai kerja ada briefing antar tim atau perorangan? Kalau ada, tujuan briefing itu untuk apa?

Key Informan: Sebenarnya kalo mekanisme briefing ini ada mas tapi bulanan jatohnya, antar tim dan perorangan. Tujuannya untuk update.

16. Apakah terdapat persamaan persepsi antara atasan dan karyawan?

Key Informan: Ini kita bicara soal visi ya berarti. Kalau di divisi saya teknis, kan didalamnya ada orang yang bekerja disitu. Visi project ini adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai kontrak yang sudah di sepakati oleh user kami kan, jadi saya memberitahu informasi ke staff saya ini kita ada pekerjaan nih dari PUPR, tenggat waktu 2 bulan, kira kira kalian bisa ga menyelesaikan project ini? Oh iya bisa pak, gitu si mas. Jadi kalau persepsi soal kegiatan kerja teknis sejauh ini kami terdapat persamaan persepsi sih.

17. Apakah bapak/ibu termasuk orang yang ekspresif? Apakah bapak/ibu selalu menunjukkan wajah yang selalu tersenyum ketika bertemu karyawan meskipun sedang memiliki masalah pribadi?

Key Informan: Iya, tapi saya ga termasuk orang yang keliatan banget.

18. Apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan/melenceng dengan peraturan perusahaan, bagaimana cara bapak/ibu menanganinya?

Key Informan: Ini di saya ya, waktu itu saya menghandle project sedangkan kan karyawan saya dibali. Memang menanganinya kita tegur, kalau memang ada yang ga tepat dalam artian gini, kan kita sudah di persetujui sebelumnya

ternyata dia itu lupa update atau ada yang miss ga dikerjakan, nah itu baru saya tegur. Tapi saya tetap akan memberikan arahan, angkat pujian lah ibaratnya, ketika memang yang kita diskusikan sebelumnya yang saya sudah diskusikan dengan karyawan saya sebelumnya ini dilaksanakan dengan baik. Ya karena komunikasi itu penting banget si harus terus kita pantau komunikasinya terutama interpersonal.

19. Bagaimana cara bapak/ibu memberi instruksi kepada staff teknis?

Key Informan: Kalau saya memberi instruksi, kan ada verifikator saya di bali kan saya akan nanya dulu entah saya whatsapp atau telfon ya saya tanya dulu gimana situasinya oke ga? Situasinya aman ga? Baru, nih saya dapet nih ada surat masuk ada request buat kita di ini, yauda jadi kamu tolong di diskusikan lagi ya. Kalau instruksi perorangan dipanggil. Yang pasti ada situasi dialog interpersonal entah itu by phone, entah itu ketemu langsung.

20. Menurut bapak/ibu sebagai atasan, melihat apakah dengan adanya reward atau punishment yang dilakukan oleh PT. CakraBuana Consultants ini bisa memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatan kerja mereka?

Key Informan: Iya, jadi gini salah satu bentuk pnishment juga yang menghandle ini akan mendapat insentif, insentif kan ada addtional income bulanan, jadi kalau dia dianggap gabisa atau dievaluasi sebelumnya kurang bagus bisa jadi dia ditahan dulu untuk mengahandle suatu project, itukan bentuknya suatu punishment, ya ini terbentuk motivasi si secara galangsung. Bagaimana mendapatkan trust, bagaimana kita mepertahankan trust.

Lampiran III : Transkrip Wawancara *Informan* Pendukung 1

Transkrip Wawancara Key Informan / Informan

Peneliti : Fauzi Rahman

Narasumber : Lukman Hakim

Jabatan : Asisten Manajer Teknis

Tanggal dan Waktu : 28 Juni 2022, 10.00 WIB

1. Pak Lukman sudah berapa lama kerja di pt cakrabuana consultant ini?

Informan 1: 5 Tahun.

2. Ibu/bapak sekarang di pt cakrabuana consultant ini menjabat di divisi apa?

Informan 1: Asisten Manajer Teknis.

3. Baik pak, saya langsung ke pertanyaan aja ya, menurut bapak komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan atau tidak?

Informan 1: Butuh si mas.

4. Menurut bapak kenapa komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan?

Informan 1: Karena biar kita bisa berinteraksi dengan atasan dan juga rekan kerja.

5. Apakah dengan adanya komunikasi, yang ibu lakukan dengan atasan atau sesama karyawan, membuat pekerjaan ibu jadi lebih bisa diatasi? Kenapa?

Informan 1: Kalo saya iya mas merasa lebih mudah, karena ya pasti lah kita minta bantuan ke orang lain kalo misalnya kita kesusahan, ya dengan adanya komunikasi ini saya bisa nanya.

6. Baik, sekarang saya masuk ke pertanyaan inti ya pak. Menurut bapak selama menjadi asisten manajer Bapak Rizki apakah bapak rizki aktif dalam melakukan komunikasi antarpribadi kepada karyawan teknisnya?

Informan 1: Selama saya bekerja dibawah pimpinan bapak ya mas, yang saya liat ya bapak aktif si mas, dulu juga kan bapak kuliah juga dari jurusan komunikasi jadi ya bapak mungkin menerapkan ilmu yang bapak dapet dari kuliahnya mungkin ya.

7. Apakah menurut bapak, bapak Rizki sudah cukup terbuka selama ini dalam hal pekerjaan atau diluar pekerjaan?

Informan 1: Sudah si mas, gini mas kita kan itu tim ya, ketika bapak ngasih instruksi ke kita untuk mengerjakan suatu tugas terus kita ada yang ngerasa janggal sama tugas yang dikasih ya saya bilang aja, terus bapak juga mau dengerin kalo emang saran dari saya bagus ya dicompere sama bapak.

8. Apakah antar atasan dan karyawan memiliki komunikasi yang baik? Atau memiliki sekat diantara keduanya?

Informan 1: Komunikasinya baik si, engga ada sekat, mungkin dari kitanya agak kaku ke atasan.

9. Apakah menurut Bapak, atasan harus mengapresiasi dan memberikan hukuman kepada karyawannya? Kalau iya, mengapa hal itu harus dilakukan?

Informan 1: enaknya bapak itu fair mas, kita kerja bagus ya bapak apresiasi kita gitu, kan jarang ya atasan yang begitu, nanti ketika kita buat salah baru

bawel giliran kerja kita bagus diem aja. Nah bapak itu, kita kerja bagus ya di apresiasi, ketika kerjaan kita berantakan ya bapak negor.

10. Apa langkah dari PT. Cakra Buana Consultants sendiri dalam membangun motivasi kerja karyawannya?

Informan 1: kalo langkah perusahaan sendiri itu parkir kita dibayarin, terus juga lingkungan kerjanya enak mas ada rooftopnya jadi bisa buat nyantai-nyantai.

11. Menurut bapak Lukman, apakah Bapak Rizki dan karyawan disini sudah cukup dalam hal membangun motivasi kerja dan rasa tanggungjawab? Kalau iya, apa yang mereka lakukan?

Informan 1: kalo bapak udah cukup buat bangun motivas dan rasa tanggungjawab karyawannya mas, hal yang nyata banget ketika pas pandemic kemarin, lagi susahnyanya kan kita buat dapet satu project ya bapak ikut turun bantuin tim markering nyari project, itu kalo bapak. Tapi kalo ke sesama rekan kerja paling sekedar saling ngingetin aja buat terus semangat kerjanya.

12. Menurut bapak Lukman, apakah penting membangun hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan antar karyawan? Kenapa?

Informan 1: kalo menurut saya penting mas, kaya disini saya ngerasanya sama bapak dan staff yang lain udah nyambung lah gitu, soal pekerjaan atau diluar pekerjaan sama temen-temen. Secara galangsung karena lingkungannya ngedukung gitu kan, otomatis saya ngelakuin kegiatan pekerjaan saya ya enjoy aja gitu walaupun beban memang ada, tapi karna

lingkungannya enak, ngedukung gitu kan jadi membuat saya nyaman lah intinya.

13. Menurut bapak Lukman, apakah lingkungan kerja yang sehat dapat mempengaruhi motivasi kerja?

Informan 1: kalo menurut saya berpengaruh sekali ya mas lingkungan kerja yang sehat, ya balik lagi biar kita ngejalanin aktivitas di kantor ya nyaman-nyaman aja.

14. Apakah terdapat persamaan persepsi antar karyawan atau tim?

Informan 1: Persamaan ada, kalau itu jadi persamaan jadi lebih lega lah gitu untuk menjalankan pekerjaan

15. Kalau sebelum mulai kerja ada salah paham, apa hari setelahnya atasan memberik instruksi individu?

Informan 1: Ya paling memberi instruksi juga, karna sebelumnya terjadi hal yang kurang diinginkan lah ya

16. Kalau sebelum mulai kerja ada salah paham, apa hari setelahnya atasan memberik instruksi individu?

Informan 1: Ya paling memberi instruksi juga, karna sebelumnya terjadi hal yang kurang diinginkan lah ya

17. Bagaimana cara perusahaan mengatasi apabila terdapat seorang karyawan melakukan kesalahan?

Informan 1: Ya itu, ditegur mungkin dibicarakan lagi

18. Apakah di pt cakrabuana consultant sebelum memulai kerja ada briefing antar tim atau perorangan? Kalau ada, tujuan briefing itu untuk apa?

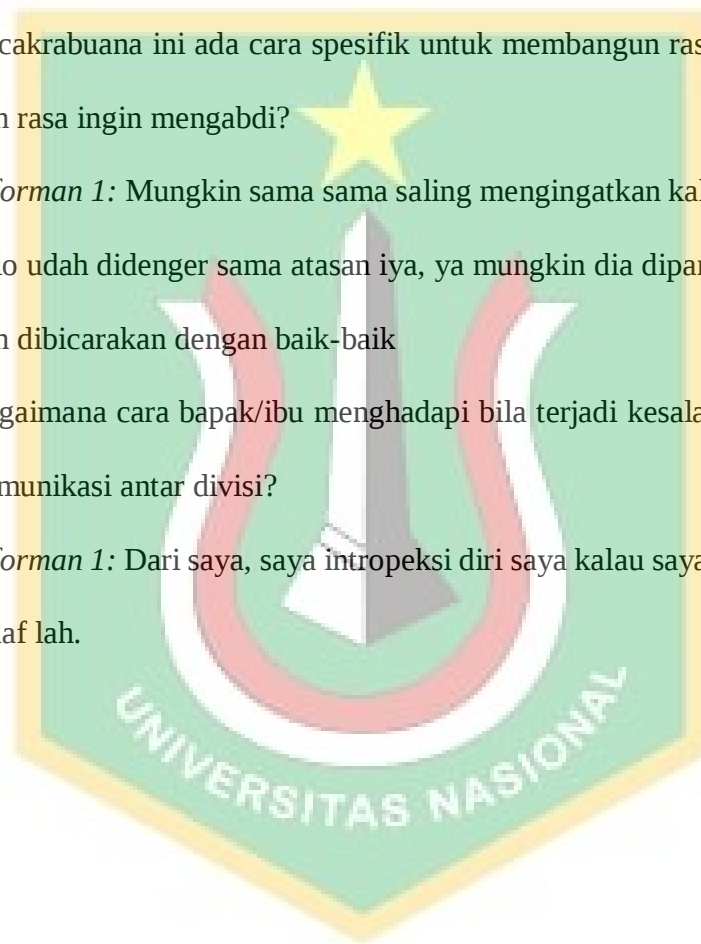
Informan 1: Kalau untuk bri-fieng gaada, tapi ya gitu kita balik lagi sama pekerjaan kita ya mungkin punya pr sendiri harus tahu tanggungjawab maksudnya dengan pekerjaan kita

19. Bagaimana tanggapan bapak/ibu bila ada karyawan yang belum bisa memiliki rasa tanggungjawab dan rasa ingin mengabdikan pada perusahaan? Apakah di PT Cakrabuana ini ada cara spesifik untuk membangun rasa tanggungjawab dan rasa ingin mengabdikan?

Informan 1: Mungkin sama-sama saling mengingatkan kali ya, mungkin itu kalo udah didenger sama atasan iya, ya mungkin dia dipanggil sama atasan dan dibicarakan dengan baik-baik

20. Bagaimana cara bapak/ibu menghadapi bila terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi antar divisi?

Informan 1: Dari saya, saya introspeksi diri saya kalau saya salah saya minta maaf lah.



Lampiran IV : Transkrip Wawancara *Informan Pendukung 2*

Transkrip Wawancara Key Informan / Informan

Peneliti : Fauzi Rahman

Narasumber : Hilda Setya

Jabatan : karyawan staff teknis PT. CakraBuana Consultants

Tanggal dan Waktu : 28 Juni 2022, 11.00 WIB

1. Sudah berapa lama kerja di pt cakrabuana consultant ini?

Informan 2: 3,5 Tahun.

2. Ibu/bapak sekarang di pt cakrabuana consultant ini menjabat di divisi apa?

Informan 2: Staff Teknis mas.

3. Baik bu, saya langsung ke pertanyaan itu aja ya, menurut ibu komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan atau tidak?

Informan 2: Menurut saya dibutuhkan banget ya mas.

4. Menurut ibu kenapa komunikasi dalam pekerjaan dibutuhkan?

Informan 2: Menurut aku mungkin komunikasi itu ada biar kita saling berinteraksi satu sama lain, biar ga terjadi salah paham dalam pekerjaan.

5. Apakah dengan adanya komunikasi, yang ibu lakukan dengan atasan atau sesama karyawan, membuat pekerjaan ibu jadi lebih bisa diatasi? Kenapa?

Informan 2: Iya mas, karena kan dari komunikasi kita bisa nanya kalo ada yang gatau, gamungkin kan mas kita gatau dan kita gamau nanya gitu ke atasan atau sesama rekan kerja, yang ada salah terus nanti pekerjaan kita.

6. Menurut ibu selama menjadi karyawan teknis dibawah pimpinan bapak Rizki, apakah bapak Rizki menerapkan komunikasi antarpribadi kepada karyawannya?

Informan 2: Menerapkan mas, ya bapak emang suka ngobrol aja emang, dari awal saya masuk udah kaya gitu si mas bapak.

7. Apakah menurut ibu, bapak Rizki sudah cukup terbuka selama ini dalam hal pekerjaan atau diluar pekerjaan?

Informan 2: kalau menurut saya udah mas, ini kalo ngomongin soal kerjaan ya mas bapak mau mendengarkan kita gitu kalo lagi ngasih saran, atau keluhan. Dan saya ngerasa jadi bisa terbuka dalam hal pekerjaan.

8. Apakah antar atasan dan karyawan memiliki komunikasi yang baik? Atau memiliki sekat diantara keduanya?

Informan 2: Komunikasi baik si, ya untungnya mas bapak kalo emang suasana hatinya lagi gabagus gaterlalu ditunjukin ke karyawan, walaupun kadang kita juga ngerasa kalo bapak lagi gaenak gitu, asal kitanya ga buat yang macem-macam aja mas kalo bapak lagi gitu, aman-aman aja.

9. Apakah menurut Ibu atasan harus mengapresiasi dan memberikan hukuman kepada karyawannya? Kalo iya, mengapa hal itu harus dilakukan atasan?

Informan 2: itu tadi yang seperti saya bilang mas, karna bapak kan sukanya ngomong ya, kalo kitanya ada kesalahan gitu kan pas lagi ada suatu yang kita kerjain ya bapak negor. Cuma ga yang marah-marah, negornya pelan tapi buat kitanya sadar.

10. Kalo dari dari PT. Cakra Buana Consultants ada atau engga si langkahnya buat membangun motivasi kerja karyawan?

Informan 2: kalo yang saya rasain ya mas, perusahaan itu selalu kasih insentif tambahan kalo misalnya ada project kita yang berhasil.

11. Menurut ibu Hilda, apakah Bapak Rizki dan karyawan disini sudah cukup dalam hal membangun motivasi kerja dan rasa tanggungjawab? Kalau iya, apa yang mereka lakukan?

Informan 2: menurut saya bapak udah cukup buat bangun motivasi kerja kita mas, kalo emang lagi gaada kerjaan ya bapak ngobrol sama kita kita terus guyon, balik lagi mas karna emang bapak suka ngobrol jadi mungkin bapak mau mencairkan suasana ya, saya gatau ini ngejawab apa engga tapi mungkin itu yang bisa membangun motivasi kerja karyawannya dan rasa tanggungjawab. Kalo kesesama rekan kerja sudah cukup si mas kalo buat membangun motivasi kerja dan tanggungjawab, ya cukup buat bikin lingkungan kerja yang sehat menurut aku itu udah membantu sesama rekan kerja.

12. Menurut ibu Hilda, apakah penting membangun hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan antar karyawan? Kenapa?

Informan 2: Iya mas, karna kan siapa yang gapengen kan dapet lingkungan kerja yang sehat atau baik gitu, toh juga buat kita kita juga kan lingkungan kerja yang baik, kitanya bakalan enak ngelakuin kegiatan kerja, temen temen ngesupport kalo kitanya ada kesulitan, paling itu si mas.

13. Menurut Ibu Hilda, apakah lingkungan kerja yang sehat dapat mempengaruhi motivasi kerja?

Informan 2: kalo menurut aku tuh lingkungan mempengaruhi banget ya, atasan dan temen-temen berpengaruh banget. kalo lingkungan kerjanya dah gaasik kan jadi kita males buat kerja, buat ngapa-ngapain suntuk terus kalo ada problem atau ada salah paham sama temen kerja itukan kadang males jadi tanggungjawabnya jadi berkurang gitu, jadi mau ngerjain apa-apa tuh males bawaannya, kalo kita misalnya fine fine aja dikantor ya itu si enak enak aja.

14. Apakah terdapat persamaan persepsi antar karyawan atau tim?

Informan 2: Kalau persamaan ada si, kitakan disini pt cakra buana untuk mencari nafkah ya kita si disini persepsi kita ya pt cakra terus jaya.

15. Bagaimana cara perusahaan mengatasi apabila terdapat seorang karyawan melakukan kesalahan?

Informan 2: Paling ya kalau sekali duakali dia ditegur ya secara lisan, tapi kalo emang udah berkali-kali dan sering melakukan kesalahan yang sama biasa nya di panggil atau dikasih surat peringatan dari sp pertama sampai ketiga, tapi belum pernah si kalau cakra untuk memutus kontrak dengan karyawan

16. Lingkungan kerja seperti apa yang ibu/bapak inginkan? Apakah lingkungan kerja di pt cakra buana ini termasuk yang diinginkan?

Informan 2: Kalau aku cakra udah termasuk si dalam lingkup kerja yang aku inginkan, tapi ya ada plus dan minusnya, istilahnya kalau dicakra kan dia consultant mungkin jam masuk dan jam pulang gak teratur nah aku tuh typical orang yang masuk dan pulang sesuai jam kerjanya. Tapi ya karna perusahaan

ini perusahaan consultant yang tiba-tiba ada kerjaan jadi gabisa karna kita jasa, jadi gabisa misalnya jam kerjanya kaya gitu (ontime).

17. Bagaimana cara bapak/ibu menghadapi bila terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi antar divisi?

Informan 2: Biasanya diomongin si, kalau antar individu atau staff yauda diomongin baik-baik terus nanti dicari aja solusinya gimana kalau aku misalnya aku yang salah ya aku perbaiki gitu, kalau misalnya dia yang salah ya dia juga ya perbaiki, jadi kita sama sama intropeksi.

18. Bagaimana tanggapan bapak/ibu bila ada karyawan yang belum bisa memiliki rasa tanggungjawab dan rasa ingin mengabdikan pada perusahaan? Apakah di pt cakrabuana ini ada cara spesifik untuk membangun rasa tanggungjawab dan rasa ingin mengabdikan?

Informan 2: Selama ini aku ngeliat temen-temen kayanya mereka tanggungjawab sama pekerjaan mereka, mungkin ada satu dua orang Cuma ya kalo aku si udah berusaha negur cuman kalo orangnya gabisa ditegur yauda bodoamat samapi pada akhirnya nanti atasan yang negur, gaada si

19. Apakah di pt cakrabuana consultant sebelum memulai kerja ada briefing antar tim atau perorangan? Kalau ada, tujuan briefing itu untuk apa?

Informan 2: Itu bukan brifieng si lebih kaya koordinasi, jadi kaya misalnya nih kita punya kerjaan dari kemarin belum selesai nih diterusin hari ini terus kalau misalnya ada bos yang minta dibikin surat yauda dibikin surat yauda dibikin, terus kalau misalnya ada pic proyek yauda kita komunikasi sama

orang proyeknya apakah aman-aman aja apa ngga jadi kita udah tau tugas kita masing-masing apa jadi gaperlu ada brifieng dari atasan.

Lampiran V : Lembar Observasi

Lembar Observasi	
Hari / Tanggal	: Senin, 1 Juli 2022
Waktu	: 09.30 WIB – 11.00 WIB
Tempat	: Kantor PT. Cakra Buana Consultans
Catatan hasil Observasi : Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis, strategi komunikasi Manajer Teknis dalam membangun motivasi kerja Karyawan Teknis adalah pertama-tama mencari informasi yang dianggap bisa membangun motivasi kerja Karyawan Teknis, dan ternyata dari komunikasi bisa juga membangun motivasi kerja. Setelah mendapatkan informasi yg di anggap bisa membangun motivasi kerja Karyawan Teknis tadi, kemudian Manajer Teknis mencoba untuk membangun hubungan yang baik dengan karyawannya dengan menggunakan komunikasi antarpribadi beserta strateginya, nah, setelah itu baru Manajer Teknis menerapkan strategi komunikasi dalam membangun motivasi kerja Karyawan Teknis.	

Lampiran VI : Dokumentasi

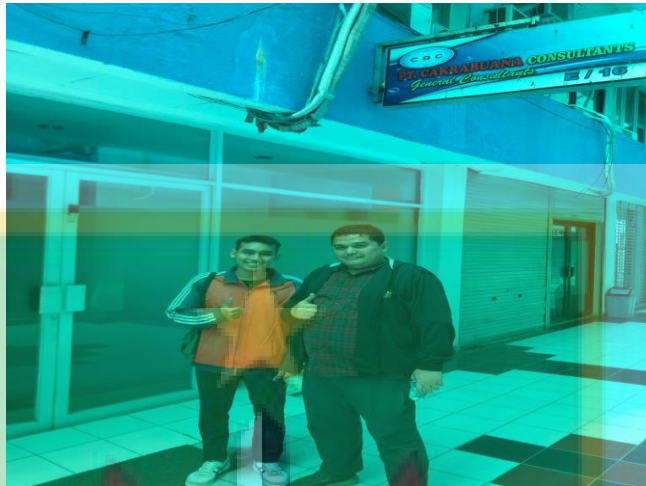


Foto dengan key informan yaitu Bapak Muhammad Mairizki



Foto dengan informan pendukung 1 yaitu Bapak Lukman Hakim



Foto dengan informan pendukung 2 yaitu Ibu Hilda Setya



Pembagian doorprize saat acara halal bihalal



Buka bersama divisi teknis dan beberapa karyawan dari divisi lain

DAFTAR PARKIR KENDARAAN PT. CAKRABUANA CONSULTANTS					
NO VA:		5118099999012			
No	Nama Pemilik	Nomor Polisi	Nomor Kartu	Periode	Biaya
1	Imam Machfudin	B 1530 TJR	6396 9074 2026 0053	Jul-22	250.000
2	Mohamad Mairizki	F 1034 FAH	6396 9074 2046 3660	Jul-22	250.000
3	Mus Mulyadi	B 1397 CFE	6396 9074 2048 7716	Jul-22	250.000
4	Erna Karningsih	B 1044 VCI	6396 9074 2054 2269	Jul-22	250.000
5	Angrumdyah	B 2869 EQ	6396 9074 2062 2825	Jul-22	250.000
6	Mobil Operasional Cakrabuana	B 2590 SDE	6396 9074 2033 1029	Jul-22	250.000
7	Mobil Operasional Marketing	B 2775 SOT	6396 9074 2071 8470	Jul-22	250.000
8	Mobil Operasional HRD	B 2576 SZM	6396 9074 2057 7916	Jul-22	250.000
9	Rosmilah	B 6417 VPK	6396 9074 3078 7638	Jul-22	125.000
10	Rina Suharto	B 4588 SIO	6396 9074 3101 7497	Jul-22	125.000
11	Erna Karningsih	B 6760 VTA	6396 9074 3099 5599	Jul-22	125.000
12	Ahmad Suhada	B 3451 SVF	6396 9074 3082 2490	Jul-22	125.000
13	Dele Kusnadi	B 3541 SWW	6396 9074 3041 0271	Jul-22	125.000
14	Mus Mulyadi	B 4809 SHV	6396 9074 3091 4264	Jul-22	125.000
15	Ady Sudarmanto	B 6743 WFM	6396 9074 3041 1411	Jul-22	125.000
16	Suherlan	A 6354 JP	6396 9074 3074 1687	Jul-22	125.000
17	Lukman Hakim	B 6251 WTV	6396 9074 3124 1651	Jul-22	125.000
18	Hayyie Aulaf Dien	AB 4869 EB	6396 9074 3126 7738	Jul-22	125.000
19	Hilda Setya Umami	B 4445 KMG	6396 9074 3117 9286	Jul-22	125.000
20	Mohammad Fauzan Muzaki	B 3774 SEB	6396 9074 3115 8502	Jul-22	125.000
21	Shilfa Intan Diana	B 6322 SSN	6396 9074 3124 1686	Jul-22	125.000
22	Rafi Afrilan M	B 3233 WAN	6396 9074 3126 7704	Jul-22	125.000
23	Nurhuda	B 6094 WES	6396 9074 3130 7670	Jul-22	125.000
24	Marindro	B 6198 ZRC	6396 9074 3132 4694	Jul-22	125.000
25	Mobil Operasional Hrsis	B 2822 SGT	6396 9074 2063 7175	Jul-22	250.000
26	Bu Ina Kemeng	B 1701 SVJ	6396 9074 2065 7953	Jul-22	250.000
TOTAL					4.500.000
*) Untuk pengantian plat nomor sudah di urus oleh masing-masing pemilik kendaraan di kantor E-Secure Fatmawati					
CBC Proyek					

Pembayaran parkir karyawan selama sebulan oleh PT. Cakra Buana Consultants

Lampiran VII : Berita Acara Revisi

UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

CATATAN PERBAIKAN

Nama Mahasiswa	: Fauzi Rahman
NPM	: 183112351650180
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Konsentrasi	:

Bab 1 - 5

konteks komunikasinya yang antarpribadi, tidak terlihat, lebih ke komunikasi aja atau komunitas Organisasi. Rensi total → lebih ke komunikasi.

Jakarta, Jumat, 26 Agustus 2022
Keban Sidang / Penguji I / Penguji II

Dr. Dwi Kartikawati, S.Sos., M.Si.

*pilih salah satu

UNIVERSITAS NASIONAL



UNIVERSITAS NASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JAKARTA

CATATAN PERBAIKAN

Nama Mahasiswa	: Fauzi Rahman
NPM	: 183112351650180
Program Studi	: Ilmu Komunikasi
Konsentrasi	:

Revisi : Bab I → TIDAK ANTAR PRADI MENGENAL JOYETI, A
JAWABAN
DAVID.

JUDUL DIPRODI.

* STRATEGI KOMUNIKASI MANAJER TEKNIK.

Bab I → lebih ke COMING DE TIDAK.

Jakarta, Agustus 2022

Ketua Sidang / Penguji I / Penguji II*

Swastiningsih, S.E., M.Si.

UNIVERSITAS NASIONAL

Lampiran VIII : Daftar Riwayat Hidup



Lahir : Jakarta, 30 Mei 2000
Tinggi : 165 cm
Berat : 59 Kg

Fauzi Rahman

ILMU KOMUNIKASI

☎ 081210647828 / 081324672113
 ✉ Fauzir30@gmail.com
 📍 Kebagusan Kecil RT/RW 008/003
 Kebagusan, Pasar Minggu Jak-Sel

PERSONAL SKILLS

- Leadership
- Communication
- Creativity

EDUCATION

- Universitas Nasional, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, jurusan Ilmu Komunikasi 2018 - Sekarang
- Madrasah Aliyah Negeri 13 2015 -2018
- Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 2012 -2015
- SDN Kebagusan 03 Pagi 2006 -2012

ORGANIZATION

- Koordinator Penanggung Jawab Divisi Futsal Dreizhen Cup MAN 13 - 2017
- Bendahara Karang Taruna Sub Unit 008/003 Kebagusan - 2018
- Anggota Divisi Keamanan Festival Fotografi Universitas Nasional - 2019
- Ketua Angkatan MAN 13 Jakarta Angkatan 14

WORK EXPERIENCE

- Shopkeeper – Duta Stationery 2015 - sekarang**
 - Melayani penjualan, membuat pembukuan
 - Melakukan controlling produk yang keluar dan yang masuk untuk menghindari adanya barang yang hilang
 - Melakukan Monitoring terhadap ketersediaan product

ACHIEVEMENTS

- Juara III Liga AAFI yang diadakan oleh Kementerian Pemuda Dan olahraga Tingkat Sekolah Menengah Umum & Aliyah - 2017

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

22%
INTERNET SOURCES

7%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
2	core.ac.uk Internet Source	2%
3	dewey.petra.ac.id Internet Source	2%
4	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
5	mahasiswa.yai.ac.id Internet Source	1%
6	qdoc.tips Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

10	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
11	repository.uinjambi.ac.id Internet Source	1%