

EFFECT OF EMPLOYEES' INTERPERSONAL COMMUNICATION ABILITY ON ACHIEVEMENT MOTIVATION IN MAIN MANDIRI KSP RABA BRANCH BIMA CITY

Rizki Julianto Putra

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

email: rizkijuliantoputra07@gmail.com

Jaenab

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

email: jaenab.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of employee interpersonal communication skills on achievement motivation at KSP Mandiri Utama Raba branch, Kota Bima. This type of research is associative, the research instrument used is a Likert scale questionnaire. The population used in this study were 32 employees at KSP Mandiri Utama Raba Branch, Bima City. The sample in this study were all employees at KSP Mandiri Utama Raba Branch, Bima City as many as 32 employees. The sampling technique used was saturated sampling technique. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, simple linear regression analysis, simple correlation, determination test and t test. The results showed that there was an influence between interpersonal communication on achievement motivation at KSP Mandiri Utama Raba Branch of Bima City with t value greater than table ($9.999 > 2.042$) and the form of the effect was significant.

Keywords: *Interpersonal Communication, Achievement Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kemampuan Komunikasi Interpersonal Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi Pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima sebanyak 32 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima sebanyak 32 orang Karyawan dengan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik analisa adata yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,999 > 2,042$) dan bentuk pengaruhnya adalah signifikan.

Kata Kunci: *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi*

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi setiap organisasi, karena manusia masih berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, MSDM merupakan elemen terpenting karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maka dari itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung oleh teknologi yang ada pada suatu organisasi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan orang lain untuk saling berinteraksi. Melalui komunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dalam kehidupan bersosial dan bermasyarakat sebagai media bertukar pesan. Mengingat hal tersebut, maka komunikasi yang sangat sering dilakukan tiap individu sebagai proses untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lainnya maupun lingkungan sekitar yaitu komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal itu sendiri dapat diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang, dengan berbagai efek dan umpan balik (feed back).

Komunikasi interpersonal menurut Sule dan Saefullah (2010:299) adalah komunikasi yang dilakukan antar seseorang dengan orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi interpersonal bisa dilakukan antar individu dalam suatu bagian, antar bagian dalam organisasi, antar bawahan, antar pimpinan, maupun antar pimpinan dan bawahan.

Dalam sebuah organisasi karyawan yang memiliki motivasi berprestasi sangat dibutuhkan, dikarenakan

karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas-tugas yang menantang, membutuhkan umpan balik segera, tekun dalam berbagai penampilan, menunjukkan selfcontrol yang tinggi, cenderung tidak pernah istirahat, dan inovatif yang tergambar dalam perubahan dan gerak perilakunya. Hal ini merupakan pemacu tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang pekerjaan. Mengacu pada pendapat tersebut, bahwa secara konsep, individu yang memiliki motif berprestasi memiliki komitmen yang kuat dalam mengerjakan sesuatu yang sulit, dengan sebaik dan secepat mungkin. Melakukan pekerjaan tanpa mengenal lelah sebelum tercapai kesempurnaan hasil pekerjaan merupakan ciri lain perilaku individu yang memiliki motivasi berprestasi.

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 Tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi Indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi adalah bentuk kerjasama di bidang ekonomi yang sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Di dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 ditegaskan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan. Adapun penjelasan dari pasal 33 tersebut menyatakan bahwa kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan dan bukan kemakmuran orang-seorang. Oleh sebab itu

perekonomian Indonesia disusun berdasar atas azas kekeluargaan.

KSP (Koperasi Simpan Pinjam) Mandiri Utama Cabang Raba adalah salah satu lembaga perkoperasian yang berada di Kota Bima, pada observasi awal peneliti KSP Mandiri Utama Cabang Raba permasalahan yang muncul yaitu kurangnya komunikasi interpersonal antar karyawan dan pimpinan yang baik, dimana ketika pada proses bekerja sedang berlangsung tidak terdapat koordinasi yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga menimbulkan perbedaan pendapat, serta tidak jarang terjadi kesalahan informasi saat karyawan tidak menyampaikan pesan dari pimpinan ke karyawan atau sebaliknya dari karyawan ke pimpinan. Masalah lainnya adalah dari segi motivasi berprestasi, dimana karyawan KSP Mandiri Utama Cabang Raba masih ada yang terlihat bermalas-malasan, terlalu santai dalam bekerja serta menunggu terlebih dahulu arahan atau perintah dari pimpinan untuk bekerja, karyawan tidak mempunyai inisiatif sendiri di dalam bekerja, ini menunjukkan bahwa karyawan KSP Mandiri Utama Cabang Raba kurang memiliki motivasi untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kemampuan Komunikasi Interpersonal Karyawan Terhadap Motivasi Berprestasi Pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima” .

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Interpersonal (X)

Menurut Judy C. Pearson, dkk (2011:32), “Komunikasi interpersonal sebagai proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan

makna antara-paling tidak-antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar.”

Menurut Mulyana (2010: 81), menyatakan bahwa komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antar orang – orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Devito (2011: 256-264), komunikasi interpersonal yang efektif memiliki indikator antara lain:

- a. Keterbukaan (*Openness*), adalah kemauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan interpersonal. Keterbukaan atau sikap terbuka sangat berpengaruh dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.
- b. Empati (*Empathy*) , adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain atau proses ketika seseorang merasakan perasaan orang lain dan menangkap arti perasaan itu kemudian mengkomunikasikannya dengan kepekaan sedemikian rupa hingga menunjukkan bahwa ia sungguh-sungguh mengerti perasaan orang lain itu.
- c. Dukungan (*Supportiveness*), adalah situasi yang terbuka untuk mendukung agar komunikasi berlangsung efektif. Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi.
- d. Rasa Positif (*Positiveness*), adalah perasaan positif terhadap diri sendiri, kemampuan mendorong orang lain lebih aktif berpartisipasi dan kemampuan menciptakan situasi

komunikasi kondusif untuk berinteraksi yang efektif.

- e. Kesetaraan (*Equality*), adalah pengakuan kedua belah pihak saling menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

2.2 Motivasi Berprestasi (Y)

McClelland (dalam Sujarwo, 2011) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan ukuran keunggulan (*Standard of Excellence*).

Winkel (dalam Safira, 2019) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk meraih tujuan yang lebih baik.

Terdapat enam indikator motivasi berprestasi menurut McClelland (dalam Sujarwo, 2011) yaitu:

- a. Menyenangi tugas atau tanggung jawab pribadi
- b. Menyenangi umpan balik atas tugas yang dilakukan
- c. Menyenangi tugas yang bersifat moderat yang tingkat kesulitannya tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah
- d. Tekun dan ulet dalam bekerja
- e. Penuh pertimbangan dan perhitungan
- f. Keberhasilan tugas dan tetap bersikap realistis.

2.3 Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Motivasi Berprestasi

Komunikasi mempunyai peranan yang penting terhadap berlangsungnya kegiatan bekerja dalam sebuah

organisasi untuk menunjang peningkatan prestasi karyawan. Komunikasi interpersonal antar pimpinan dan karyawan tidak hanya dilakukan secara rutin, tetapi juga lebih intens Dimana komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan suatu titik temu serta penyelesaian terhadap tanggung jawab yang ditangani, seperti evaluasi program kerja yang digunakan, perkembangan kemampuan para karyawan, serta memberikan solusi terhadap kesulitan dalam menjalankan program kerja. Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat terjadi secara tatap muka langsung juga dapat dilakukan secara verbal, non-verbal, tertulis, atau media komunikasi lainnya.

Menurut Effendy dalam Sholihah dan Pudjijuniarto (2020), Komunikasi mempunyai fungsi yang bersifat menginformasikan (*to inform*) yaitu pengarahan yang diberikan seorang pimpinan terhadap para karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, mendidik (*to education*) yaitu pimpinan memberikan suatu masukan dan keahlian terhadap karyawan-karyawannya dalam bekerja, menghibur (*to entertain*) yaitu dengan tujuan menghibur agar karyawan tidak merasa jenuh maupun tegang, dan mempengaruhi (*to influence*) yang menjadi tujuan khusus dalam berkomunikasi, ketika pimpinan mampu mengetahui batas kemampuan dan mengoreksi kekurangan karyawan dengan mempengaruhi karyawan agar termotivasi untuk memperbaiki pekerjaannya

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu suatu

penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016).

3.2 Populasi, Sampel Penelitian, Dan Sampling Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, Sugiyono (2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima sebanyak 32 orang karyawan.

Sugiyono (2014), Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima sebanyak 32 orang Karyawan dengan teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh, yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian.

3.3 Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono,2011:119). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dengan skala likert

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

a. Observasi

Sugiyono (2016), mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, sautu proses yang tersusun dari pelbagai proses

biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016).

c. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori. (Arikunto:2016).

3.4 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau

tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai *Cronbach's Alfa* sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alfa* ≥ 0,6) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016).

c. Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Sederhana. yaitu dimana penulis ingin mengetahui pengaruh Komunikasi Interperonal terhadap Motivasi Berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima.

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Motivasi Berprestasi

- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Komunikasi Interpersonal

d. Koefisien Korelasi Sederhana

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono, 2011).

e. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, (Sugiyono, 2011).

f. Uji t

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	Nilai validity	Standar validitas	Ket
Komunikasi Interpersonal X1	1	0,844	0,300	Valid
	2	0,831	0,300	Valid
	3	0,746	0,300	Valid
	4	0,617	0,300	Valid
	5	0,849	0,300	Valid
	6	0,592	0,300	Valid
	7	0,697	0,300	Valid
	8	0,832	0,300	Valid
	9	0,709	0,300	Valid
	10	0,735	0,300	Valid
Motivasi Berprestasi Y	1	0,732	0,300	Valid
	2	0,858	0,300	Valid
	3	0,601	0,300	Valid
	4	0,654	0,300	Valid
	5	0,624	0,300	Valid
	6	0,834	0,300	Valid
	7	0,775	0,300	Valid
	8	0,795	0,300	Valid
	9	0,711	0,300	Valid
	10	0,810	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2021

Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam

penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

4.2 Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Komunikasi interpersonal	10	.907	0,600	Reliabel
Motivasi Berprestasi	10	.908	0,600	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan nilai *cronbach's Alpha* yang didapat 0,911 sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6

artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

4.3 Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,665	3,496	
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	,777	,078	,877

a. Dependent Variable: MOTIVASI BERPRESTASI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2021

Hasil olah data dari SPSS yang terdapat pada tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,665 + 0,777X$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

Y = nilai yang diprediksikan yaitu variabel Motivasi Berprestasi

A =Konstanta atau bila harga X = 0 maka nilai variabel Motivasi Berprestasi adalah sebesar 10,665

B = Koefisien regresi motivasi berprestasi, bila dinaikkan sebesar 1 kriteria maka komunikasi interpersonal akan mengalami kenaikan sebesar 0,777

X = Variabel komunikasi interpersonal

a. Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,761	2,198
a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERPERSONAL				

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2021

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai korelasi sederhana adalah sebesar 0,809. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi

berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	SangatKuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,769 berada pada interval 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

b. Uji Determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R square) sebesar 0,761 atau 76,1%, (R square), sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini misalnya faktor kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain

c. Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,050	,005
	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	9,999	,000
a. Dependent Variable: MOTIVASI BERPRESTASI			

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka diperoleh nilai uji t sebesar 9,999 dan nilai sig sebesar 0,000 selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel untuk $dk = n - 2 = 32 - 2 = 30$ dan

taraf kesalahan 5% uji dua pihak maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

Ketentuan:

- Bilat hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak begitu pula sebaliknya bila t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Lalu bila $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan dan bila $Sig > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan.

4.4 Hipotesis statistik:

H_0 ; $\beta = 0$, tidak terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima

H_a ; $\beta \neq 0$ terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima.

Ternyata dari hasil SPSS ditemukan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,999 > 2,042$) maka **H_a diterima dan H_0 ditolak**. Dengan kata lain Hipotesis alternatif yang berbunyi terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima dapat diterima.

Kemudian nilai Sig dari output SPSS sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 ($Sig 0,000 < 0,05$) maka dinyatakan pengaruhnya adalah signifikan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi pada KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9,999 > 2,042$) dan bentuk pengaruhnya adalah signifikan.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebaiknya KSP Mandiri Utama Cabang Raba Kota Bima terus menjaga dan meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal antar karyawannya sehingga dapat memicu dan mendorong timbulnya motivasi berprestasi pada karyawan.

Penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan dengan mempertimbangkan pengambilan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antar manusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.
- Fauzi Abubakar , F. 2015. Pengaruh Komunikasi Interpersonal antara Dosen dan Mahasiswa Terhadap Motivasi Belajar dan Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Pekommas*, Vol. 18 No. 1, April 2015: 53 - 62
- Mega Rizkha Safira, R.K. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Berprestasi Antar Anggota Sanggar Tari Glossy Dancer Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol.

6: Edisi II Juli, Hal.1-6 - Desember
2019

Mulyana, D. 2010 . *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sujarwo. 2011. Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian dalam Memilih Strategi Pembelajaran. *Jurnal Cakawala Pendidikan*. Vol.2, No.2, Hal 6858-5891.

Sule, E.T, Saefullah, K. 2010. *Pengantar Manajemen*. Edisi 1. Jakarta Kencana Perdana Media Grup.