

## Hubungan antara Efektivitas Komunikasi Antarpribadi Atasan dengan Motivasi Bekerja Anggota

Mohamad Nanda Ihsan\*, Dede Lilis Chaerowati

Prodi Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia

\*nandarusndi@gmail.com, dede.lilis@unisba.ac.id

**Abstract.** In organization environment, communication is important aspect, One of them is interpersonal communication. Based on author observations in Seventeen WO, several obstacles occurred which caused members' activity to be reduced, then several members disappeared during preparation for assignments, as well as less supportive relationships between leaders and members. Therefore, the author feels there is something that needs to be researched more. This research aims to determine the relationship between openness, empathy, support, positive feelings, and equality of leaders with the need for achievement, affiliation, and power. Theory used is McClelland's Motivation Theory and Interpersonal Communication Effectiveness. Research method used quantitative method with correlational study approach. Population and sample consisted of 19 members and saturated sampling. Data collection uses techniques online questionnaire, observation, and literature study. Author uses descriptive statistical analysis techniques, validity and reliability tests, and Pearson correlation analysis. Based on research results, it can be concluded that there are relationship between Openness and the needs for achievement, affiliation and power of members. There are relationship between empathy and the need for achievement, but there is no relationship between empathy and need for affiliation and power. There are relationship between support and the need for achievement and power, but there are no relationship between support from superiors and members' need for affiliation. There are relationship between positive feelings and the need for achievement, affiliation and power and there are relationship between equality.

**Keywords:** *Effectiveness of Interpersonal Communication, Work Motivation, Quantitative, Correlational*

**Abstrak.** Dalam lingkungan organisasi, komunikasi adalah salah satu aspek yang penting. Salah satunya adalah komunikasi antarpribadi. Berdasarkan pengamatan penulis dalam Seventeen WO terjadi beberapa kendala yang menyebabkan keaktifan anggota dinilai berkurang, lalu menghilangnya beberapa anggota pada saat persiapan penugasan, serta hubungan yang kurang mendukung antara pemimpin dengan anggota. Oleh karena itu penulis merasa ada yang perlu diteliti lebih dalam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan pemimpin dengan kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Teori yang digunakan adalah Teori Efektivitas Komunikasi Antarpribadi dan Motivasi McClelland. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional. Populasi dan sampel sebanyak 19 orang anggota dan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan teknik dari kuesioner secara online, observasi, dan studi kepustakaan. Penulis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis korelasi pearson. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Keterbukaan dengan kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan berkuasa anggota Seventeen WO. Terdapat hubungan antara empati dengan kebutuhan berprestasi, namun tidak ada hubungan antara empati dengan kebutuhan berafiliasi dan berkuasa. Terdapat hubungan antara dukungan dengan kebutuhan berprestasi dan berkuasa, namun tidak ada hubungan antara dukungan atasan dengan kebutuhan berafiliasi anggota. Terdapat hubungan rasa positif dengan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa dan terdapat hubungan kesetaraan.

**Kata Kunci:** *Efektivitas Komunikasi Antarpribadi, Motivasi Bekerja, Kuantitatif, Korelasional*

## A. Pendahuluan

Seventeen Wedding Organizer, yang merupakan suatu organisasi pengelola jasa pernikahan yang berpusat di Bandung. Pada kesehariannya pekerjaan WO, komunikasi merupakan salah satu faktor penentu baiknya kinerja yang diberikan, dalam penelitian ini, Seventeen WO, melakukan komunikasi antarpribadi antara anggota dengan sesama atau kepada pemimpin. Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) menurut Mulyana adalah komunikasi antara orang – orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal.

Komunikasi antarpribadi atau *interpersonal* juga dijelaskan oleh Triwardhani & Chaerowati hubungan *interpersonal* merupakan, “*Interpersonal relationships are built by individuals involved in them. The quality of an interpersonal relationship is interdependence. People who are interdependent in their behavior will greatly affect each other. A person's behavior impacts others. Behavior of people who are alien or not interdependent will have no impact on others. Parents' relationship with children is a relationship that is interdependent, so their behavior will impact each other and become an inseparable relationship.*”

De Vito menjelaskan dalam bukunya “Komunikasi Manusia” menjelaskan bahwa komunikasi antarpribadi memiliki unsur-unsur yang membuat komunikasi menjadi efektif, seperti keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan (Hasmawati, 2018). Dimana jika dalam suatu proses komunikasi *interpersonal* atau antarpribadi memiliki unsur diatas maka bisa dikatakan komunikasi tersebut berjalan efektif.

Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. McClelland dalam Ridho menjelaskan bahwa dalam mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan. Pentingnya motivasi berprestasi akan menumbuhkan sikap yang positif bagi manusia. Saking termotivasinya seseorang pada suatu prestasi, ia akan selalu menerima dengan senang respon atau nasihat dan saran tentang cara meningkatkan prestasinya (Kertamukti, 2015).

McClelland menjelaskan individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat nAch, kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat nPow, dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat nAff.

Dalam Seventeen Wedding Organizer, dalam pengamatan singkat dilapangan terlihat bahwa hubungan antara pemimpin dengan anggotanya kurang baik, terlihat dari adanya anggota yang terlambat penugasan, tidak hadirnya dalam suatu rapat, hilangnya beberapa anggota yang pada saat persiapan penugasan tanpa kabar. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara Efektivitas Komunikasi Antarpribadi atasan dengan Motivasi bekerja Anggota Seventeen Wedding Organizer?” dan berikut tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara keterbukaan dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa anggota, mengetahui adanya hubungan antara empati dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa anggota.

Mengetahui adanya hubungan antara dukungan dengan kebutuhan berprestasi anggota kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan berkuasa anggota, mengetahui adanya hubungan antara rasa positif dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi anggota, dan kebutuhan berkuasa anggota, mengetahui adanya hubungan antara kesetaraan dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi anggota, dan kebutuhan berkuasa anggota (Nida Nur Anbiya & Aning Sofyan, 2022).

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional dan paradigma yang digunakan adalah paradigma positivisme. Populasi yang digunakan adalah

seluruh anggota Seventeen Wedding Organizer dengan jumlah 19 orang.

Teknik pengambilan sampling menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 19 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas, teknik analisis deskriptif dan inferensial.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 1.** Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi bekerja Anggota

		Keterbukaan	Kebutuhan Berprestasi
Keterbukaan	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig.(2-tailed)		.003
	N	19	19
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber: Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 1, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.645 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keterbukaan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggotanya.

#### Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 2.** Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi bekerja Anggota

		Keterbukaan	Kebutuhan Berprestasi
Keterbukaan	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig.(2-tailed)		.003
	N	19	19
Kebutuhan Berafiliasi	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 2, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.637 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keterbukaan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berafiliasi anggotanya.

### Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 3.** Hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa bekerja Anggota

		Keterbukaan	Kebutuhan Berprestasi
Keterbukaan	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig.(2-tailed)		.003
	N	19	19
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 3, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Keterbukaan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang sedang karena memiliki nilai 0.594 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keterbukaan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berkuasa anggotanya.

### Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 4.** Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota

		Keterbukaan	Kebutuhan Berprestasi
Empati	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig.(2-tailed)		.003
	N	19	19
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 4, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.730 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi empati pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggotanya.

### Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 5.** Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota

		Keterbukaan	Kebutuhan Berprestasi
Empati	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig.(2-tailed)		.003
	N	19	19
Kebutuhan Berafiliasi	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig.(2-tailed)	.003	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 5, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi anggota Seventeen Wedding Organizer.

### Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 6.** Hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota

		Empati	Kebutuhan Berkuasa
Empati	Pearson Correlation	1	.450
	Sig.(2-tailed)		.053
	N	19	19
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.450	1
	Sig.(2-tailed)	.053	
	N	19	19

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 6, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara Empati Atasan dengan Kebutuhan berkuasa anggota Seventeen Wedding Organizer.

### Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 7.** Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota

		Dukungan	Kebutuhan Berprestasi
Dukungan	Pearson Correlation	1	.558*
	Sig.(2-tailed)		.013
	N	19	19
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.558*	1
	Sig.(2-tailed)	.013	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 7, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang sedang karena memiliki nilai 0.558 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi Dukungan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggotanya.

### Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 8.** Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota

		Dukungan	Kebutuhan Berafiliasi
Dukungan	Pearson Correlation	1	.403
	Sig.(2-tailed)		.087
	N	19	19
Kebutuhan Berafiliasi	Pearson Correlation	.403	1
	Sig.(2-tailed)	.087	
	N	19	19

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 8, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi anggota Seventeen Wedding Organizer.

### Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 9.** Hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota

		Dukungan	Kebutuhan Berkuasa
Dukungan	Pearson Correlation	1	.469
	Sig.(2-tailed)		.043
	N	19	19
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.469	1
	Sig.(2-tailed)	.043	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.05 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 9, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Dukungan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang sedang karena memiliki nilai 0.469 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dukungan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berkuasa anggotanya.

### Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 10.** Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota

		Rasa Positif	Kebutuhan Berprestasi
Rasa Positif	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig.(2-tailed)		.002
	N	19	19
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig.(2-tailed)	.002	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 10, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.664 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi rasa positif pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggotanya.

### Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 11.** Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota

		Rasa Positif	Kebutuhan Berafiliasi
Rasa Positif	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig.(2-tailed)		.004
	N	19	19
Kebutuhan Berafiliasi	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig.(2-tailed)	.004	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 11, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.622 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi rasa positif pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berafiliasi anggotanya.

### Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 12.** Hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota

		Rasa Positif	Kebutuhan Berkuasa
Rasa Positif	Pearson Correlation	1	.589
	Sig.(2-tailed)		.008
	N	19	19
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.589	1
	Sig.(2-tailed)	.008	

N	19	19
---	----	----

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 12, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Rasa Positif Atasan dengan Kebutuhan berkuasa anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang sedang karena memiliki nilai 0.589 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keterbukaan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berkuasa anggotanya.

### Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 13.** Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi Anggota

		Kesetaraan	Kebutuhan Berprestasi
Kesetaraan	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig.(2-tailed)		.002
	N	19	19
Kebutuhan Berprestasi	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig.(2-tailed)	.002	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 13, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berprestasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.673 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kesetaraan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggotanya.

### Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 14.** Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi Anggota

		Kesetaraan	Kebutuhan Berafiliasi
Kesetaraan	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig.(2-tailed)		.002
	N	19	19
Kebutuhan Berafiliasi	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig.(2-tailed)	.002	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Bedasarkan Tabel 14, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berafiliasi anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang kuat karena memiliki nilai 0.671 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kesetaraan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berafiliasi anggotanya.

## Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota Seventeen Wedding Organizer

**Tabel 15.** Hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa Anggota

		Kesetaraan	Kebutuhan Berkuasa
Kesetaraan	Pearson Correlation	1	.575**
	Sig.(2-tailed)		.010
	N	19	19
Kebutuhan Berkuasa	Pearson Correlation	.575**	1
	Sig.(2-tailed)	.010	
	N	19	19

\*\* Correlation is significant at the=0.01 level (2-tailed)

Sumber : Data Penelitian yang sudah diolah. 2023

Berdasarkan Tabel 15, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara Kesetaraan Atasan dengan Kebutuhan berkuasa anggota Seventeen Wedding Organizer. Data tersebut memiliki tingkatan korelasi yang sedang karena memiliki nilai 0.575 dan bernilai positif hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kesetaraan pemimpin Seventeen WO, semakin tinggi kebutuhan berkuasa anggotanya.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan beberapa hasil penelitian ini yaitu terdapat Terdapat hubungan antara efektivitas komunikasi antarpribadi atasan dengan kebutuhan motivasi bekerja anggota Seventeen Wedding Organizer dengan nilai korelasi positif dan tingkat korelasi kuat yang berarti semakin tinggi efektivitas komunikasi antarpribadi atasan semakin tinggi pula motivasi bekerja anggota.

Terdapat hubungan keterbukaan dengan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa dengan nilai korelasi positif dan tingkat korelasi Kuat, Kuat, dan Sedang yang berarti Semakin tinggi keterbukaan atasan maka semakin tinggi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa. Terdapat hubungan antara empati dengan kebutuhan berprestasi dengan tingkat dan nilai korelasi positif dan kuat, semakin tinggi empati atasan maka semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggota. namun tidak ada hubungan antara empati dengan kebutuhan berafiliasi dan berkuasa, semakin tinggi empati atasan maka semakin tinggi kebutuhan berprestasi anggota.

Terdapat hubungan antara dukungan dengan kebutuhan berprestasi dan berkuasa, dengan nilai korelasi positif dan tingkat korelasi sedang. Namun tidak ada hubungan antara dukungan atasan dengan kebutuhan berafiliasi anggota. Terdapat hubungan rasa positif dengan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa dengan nilai korelasi positif dan tingkat korelasi kuat dan sedang, semakin tinggi rasa positif atasan maka semakin tinggi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa dan terdapat hubungan kesetaraan dengan kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa dengan nilai korelasi positif dan tingkat korelasi yang Kuat, kuat, dan sedang, semakin tinggi kesetaraan atasan maka semakin tinggi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa.

### Acknowledge

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada keluarga penulis yang sudah mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan penelitian ini. Lalu kepada ibu Dede Lilis Chaerowati selaku dosen pembimbing karena dengan bantuannya, penelitian ini bisa berjalan dengan baik. Lalu kepada pihak Seventeen Wedding Organizer yang sudah menjadi objek penelitian ini. dan kepada teman – teman, saudara, pihak pihak yang turut membantu penulis menyelesaikan penelitian ini sehingga terselesaikan.

### Daftar Pustaka

- [1] Deddy Mulyana, *Komunikasi Bisnis Peran Komunikasi Interpersonal Dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta : PT Buku Seru. 2015
- [2] Triwardhani, I. J., & Chaerowati, D. L. *Interpersonal Communication among Parents and Children in Fisherman Village in Cirebon Indonesia*. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication* 35(2), 277-292. 2019.
- [3] Devito, Joseph A, *Komunikasi Antar Manusia, Edisi Lima*, Tangerang Selatan, Karisma Publishing. 2011.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- [5] Ridho, Muhammad, *Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI*, Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2008.