

BAB II

KAJIAN TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoritik

1) Hakikat Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula pembelajaran yang diberikan guru kepada peserta didik. Tanpa adanya motivasi, sulit bagi guru untuk mencapai kegiatan pembelajaran yang optimal.

“Motivation means an adaptive conscious form of searching for consistency between the situation in which a person has to decide and his/her moral ideal which is part of their ego.”³ Motivasi didefinisikan sebagai bentuk kesadaran adaptif dalam mencari konsistensi antara situasi di mana seseorang harus mengambil keputusan yang merupakan bagian dari ego mereka. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai *“motivation is defined as processes underlying the initiation,*

³ Karin Heinrich, Fritz Oser, and Terence Lovat (eds.), *Handbook of Moral Motivation: Theories, Models, Applications*, (Rotterdam: Sense Publishers, 2013), h. 15.

performance, and evaluation of action."⁴ Motivasi didefinisikan sebagai proses yang melatarbelakangi inisiasi gerakan, kinerja, dan evaluasi dari sebuah aksi.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins yang dikutip dalam buku Malayu, "*we'll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort's ability to satisfy some individual need*"⁵ Motivasi didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut pendapat Uno yang dikutip oleh Nursalam Ferry Efendi dalam bukunya Pendidikan dalam Keperawatan, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya 1) hasrat dan minat untuk melakukan kegiatan, 2) dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) harapan dan cita-cita, 4) penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) lingkungan yang baik, serta 6) kegiatan yang menarik.⁶

⁴ Nathan C. Hall, *Emotion, Motivation, and Self-Regulation: A Handbook for Teachers*, (United Kingdom: Emerald Group Publishing Ltd., 2013), h. 169.

⁵ http://www.hrcentro.com/artikel/Motivation_and_Empowerment_100312.html (diakses tanggal 28 November 2015, pukul 13.00)

⁶ Nursalam Ferry Efendi, *Pendidikan Dalam Keperawatan*, (Jakarta: Salemba, 2008), h. 14

Dari paparan di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan seseorang atau individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaannya berdasarkan pada rangsangan yang ditimbulkan dengan indikator adanya keinginan untuk berprestasi, dorongan untuk mendapat pengakuan, dan keinginan untuk mencapai tujuan.

b. Teori-Teori Motivasi

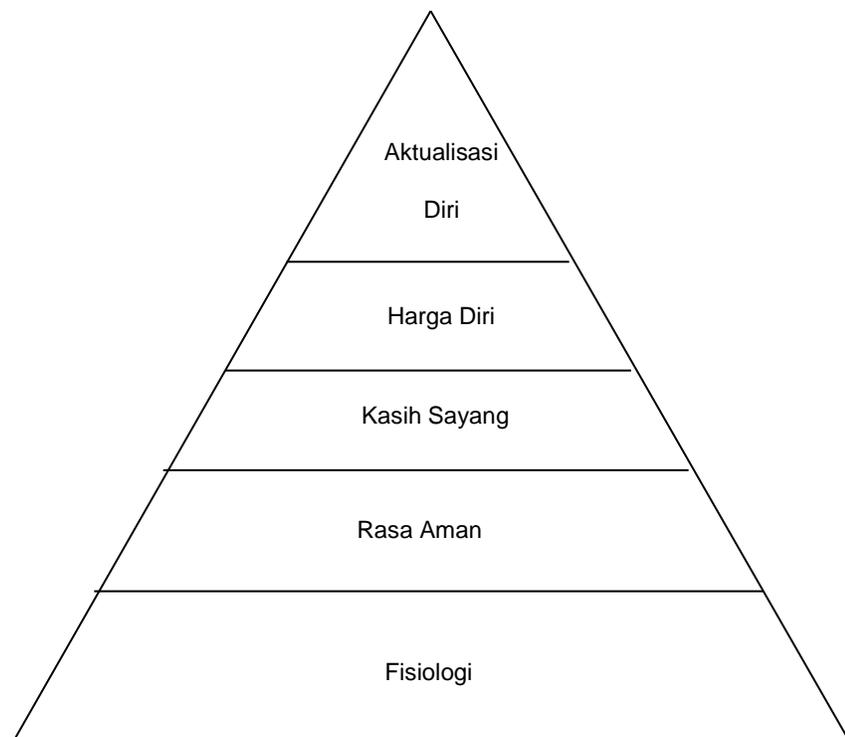
1) Teori kebutuhan Maslow

Dalam teorinya, Maslow berpendapat apabila kebutuhan pada tingkat dasar telah dipenuhi, maka akan timbul kebutuhan lain yang lebih tinggi yang harus dipenuhi. Secara rinci lima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk hidup terus seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kebutuhan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan dari persahabatan.

- d) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi diri, mengembangkan diri semaksimal mungkin, kreatifitas serta menyelesaikannya.⁷

Mangkunegara membuat urutan atau hirarki kebutuhan dari Maslow sebagai berikut :



Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan Maslow

⁷ Ibid, h.14-15

Berdasarkan gambar diatas, dapat ditarik kesintesis bahwa perilaku atau tindakan tiap-tiap individu pada saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak dimana seorang individu terdorong untuk berusaha.

Hierarki kebutuhan Maslow tersebut didasari dua asumsi, yaitu (1) Kebutuhan seseorang tergantung apa yang dipunyai, dan (2) kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya.

2) Teori Alderfer

Menurut teori Alderfer disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakikatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya (eksistensi), ingin diundang, dan dilibatkan. Di samping itu, manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya (relasi). Manusia juga ingin selalu meningkatkan taraf hidupnya melalui kesempurnaan (ingin selalu berkembang).⁸

3) Teori Murray

Teori kebutuhan menurut Murray berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat.

⁸ Ibid. h.15

Kebutuhan-kebutuhan manusia ini menurut murray antara lain: (1) pencapaian hasil kerja, (2) afiliasi, (3) agresi, (4) otonomi, (5) pamer, (6) kata hati, (7) memelihara hubungan baik, (8) memerintah (berkuasa), (9) kekuatan, dan (10) pengertian. Kebutuhan menurut Murray bersifat kategori saja.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang muncul memiliki beberapa tujuan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan tujuan motivasi kerja antara lain meliputi:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁹

Dengan demikian motivasi kerja bertujuan meningkatkan dan mempertinggi produktivitas para guru dalam bekerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari seseorang pengajar.¹⁰

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap guru yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pembelajaran itu baik atau jelek, apakah halal

⁹ <http://www.e-jurnal.com/2014/03/tujuan-motivasi.html> (diakses tanggal 28 November 2015, pukul 14.00)

¹⁰ https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjB5NnOq9DJAhWDVo4KHeenAOYQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Flibrary.binus.ac.id%2Fcolls%2Fthesisdoc%2FBab2%2F2011-1-00483-mn%25202.pdf&usg=AFQjCNHloq6VH-8v4VLnGQ_wq2AXtK5YcA&sig2=rbCSaA283HrpttYC_HLyFw&bvm=bv.109395566,d.c2E (diakses tanggal 28 November 2015, pukul 13.30)

atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, guru mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- (2) Mengajar yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- (3) Kondisi mengajar yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong guru untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong guru untuk mau mengajar. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong guru untuk mau melakukan mengajar.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang guru mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau

mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itu pun ia harus mengajar keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan mengajar keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai guru yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau mengajar, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal ;

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- (2) Adanya hubungan mengajar yang harmonis dan kompak;
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana;
- (4) Sekolah tempat mengajar dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong guru untuk mengajar. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk mengajar juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau

kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa guru itu benar-benar mau mengajar, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau mengajar.

Walaupun kadar kemampuan guru itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan guru bagi para siswa. Siswa akan dapat merasa puas bila dalam mengajar terdapat:

- (1) Hak otonomi;
- (2) Variasi dalam melakukan pembejajaran;
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran;
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pembelajaran yang telah ditentukan.

2). Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja guru. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi Lingkungan Mengajar:

Lingkungan mengajar adalah keseluruhan sarana dan prasarana belajar yang ada di sekitar guru yang sedang

melakukan pembelajaran yang dapat memengaruhi pelaksanaan belajar. Lingkungan mengajar meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara guru-guru yang ada di tempat tersebut. Lingkungan belajar yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para guru dalam melakukan pembelajaran dengan baik. Akan tetapi lingkungan belajar yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan kepala sekolah yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi para guru.

b) Kompensasi Yang Memadai;

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para guru mengajar dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai dalam membuat mereka

kurang tertarik untuk mengajar kelas, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi pada motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada keadaan dan lingkungan kerja yang terdapat pada sebuah organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru.

Berdasarkan pembahasan tentang teori motivasi dan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong manusia melakukan tingkah laku serta pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, berkelanjutan dan progresif untuk mencapai tujuan.

2. Hakikat Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menjadi bagian yang erat dalam kehidupan manusia. Sebagian besar kehidupan manusia diisi dengan komunikasi, baik dengan anggota keluarga, teman, tetangga, sejawat, maupun dengan diri sendiri. Lewat komunikasi, manusia bisa saling tukar informasi, berbagi, mengembangkan diri dan berbagai manfaat lainnya.

Tanpa komunikasi, manusia tidak akan dapat berkembang. Bisa dibayangkan, betapa sepihnya kehidupan ini. Padahal, sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan kehadiran orang lain. Interaksi dengan sesama manusia bermanfaat untuk mengukuhkan eksistensi kemanusiaan kita. Kita ada dan bereksistensi karena keberadaan manusia lainnya.

Menurut Raymon S. Ros yang dikutip oleh Wiryanto dalam bukunya Pengantar Ilmu Komunikasi, komunikasi adalah suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan symbol-simbol sedemikian rupa, sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan oleh sang komunikator.¹¹ Sedangkan menurut Sarah Trenholm dan Arthur Jensen komunikasi didefinisikan sebagai “*A process by which a source*

¹¹ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2004), h.6

transmits a message to a receiver through some channel” (Komunikasi adalah suatu proses di mana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran).¹²

Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain yang dilakukan untuk memperoleh sebuah pemahaman yang sama antar kedua belah pihak.

b. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Untuk mencapai tujuan pendidikan, perlu adanya komunikasi pendidikan. Secara sederhana, komunikasi pendidikan dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi dalam suasana pendidikan. Dengan demikian, komunikasi pendidikan adalah proses perjalanan pesan atau informasi yang merambah bidang atau peristiwa-peristiwa pendidikan. Disini komunikasi tidak lagi bebas atau netral, tetapi dikendalikan dan dikondisikan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Proses pembelajaran pada hakikatnya adalah proses komunikasi, penyampaian pesan dari pengantar ke penerima. Pesan yang disampaikan berupa isi/ajaran yang dituangkan ke dalam simbol-simbol komunikasi, baik verbal (kata-kata dan tulisan) maupun non-verbal. Proses ini dinamakan

¹² Ibid. h.6

encoding. Penafsiran simbol-simbol komunikasi tersebut oleh siswa dinamakan decoding.

Pengertian komunikasi interpersonal dalam buku Liam F. Boyle, Jodi Sandford yang berjudul *Mixed messages. English for communication studies* mengutip pernyataan De Vito, “*interpersonal communication as the sending of messages by one person and the receiving of messages by another person, of small group of person with someone and some immediate feedback*”.¹³ Komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek dan umpan balik yang langsung.

Sedangkan menurut Wiryanto komunikasi antara pribadi merupakan komunikasi yang berlangsung dalam situasi tatap muka antar dua orang/lebih, baik secara terorganisasi maupun pada kerumunan orang.¹⁴ Sehingga dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal terjadi paling sedikitnya dua orang yang saling terkait dan dilakukan dengan tatap muka untuk mendapatkan umpan balik. Komunikasi interpersonal yang efektif adalah sebagai satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Seorang pemimpin perlu mengetahui

¹³ Liam F. Boyle, Jodi Sandford, *Mixed messages. English for communication studies*, (Perugia: Morlacchi Editore, 2006), h. 175.

¹⁴ Wiryanto, *Opcit.*, h 32

konsep-konsep dasar dari komunikasi karena akan sangat berguna dalam mengelola organisasi secara efektif.

*“Interpersonal communication as a selective, systemic process that allows people to reflect and build personal knowledge of one another and create shared meanings”.*¹⁵ Komunikasi interpersonal sebagai proses selektif, sistemik yang memungkinkan seseorang untuk mencerminkan dan membangun pengetahuan pribadi satu sama lain dan menciptakan makna bersama.

*“Interpersonal communication as the process of message transaction between people (usually two) to create and sustain shared meaning”.*¹⁶ Komunikasi interpersonal sebagai proses transaksi pesan antar orang) untuk menciptakan dan mempertahankan makna bersama.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik sintesis bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan serta respon antara dua orang yang terjadi di antara sekelompok kecil dengan indikator adanya keterbukaan, empati, dan umpan balik. Jika indikator-indikator tersebut dipenuhi, maka komunikasi interpersonal yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan efektif.

¹⁵ Julia Wood, *Interpersonal Communication ed.8*, (Canada: Cengage Learning, 2014), h. 14.

¹⁶ Richard West, Lynn Turner, *Understanding Interpersonal Communication*, (United States of America: Lyn Uhl, 2009), h. 8.

c. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal mempunyai beberapa tujuan, antara lain:

1) Menemukan Diri Sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Bila kita terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain kita belajar banyak sekali tentang diri kita maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Adalah sangat menarik dan mengasyikkan bila berdiskusi mengenai perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita sendiri. Dengan membicarakan diri kita dengan orang lain, kita memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran, dan tingkah laku kita.

2) Menemukan Dunia Luar

Hanya komunikasi interpersonal menjadikan kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Banyak informasi yang kita ketahui datang dari komunikasi interpersonal, meskipun banyak jumlah informasi yang datang kepada kita dari media massa hal itu

seringkali didiskusikan dan akhirnya dipelajari atau dialami melalui interaksi interpersonal.

3) Membentuk Dan Menjaga Hubungan Yang Penuh Arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu kita pergunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

4) Berubah Sikap Dan Tingkah Laku

Banyak waktu kita pergunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal. Kita boleh menginginkan mereka memilih cara tertentu, misalnya mencoba diet yang baru, membeli barang tertentu, melihat film, menulis membaca buku, memasuki bidang tertentu dan percaya bahwa sesuatu itu benar atau salah. Kita banyak menggunakan waktu waktu terlibat dalam posisi interpersonal.

5) Untuk Bermain Dan Kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga, menceritakan cerita dan cerita lucu pada

umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kita.¹⁷

d. Efektivitas Komunikasi Interpersonal

Efektivitas Komunikasi Interpersonal dimulai dengan lima kualitas umum yang dipertimbangkan yaitu *openness* (keterbukaan), *empathy* (empati), *supportiveness* (sikap mendukung), *positiveness* (sikap positif), dan *equality* (kesetaraan).¹⁸

1) *Openness* (keterbukaan)

Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikator interpersonal yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi. Ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya. memang ini mungkin menarik, tapi biasanya tidak membantu komunikasi. Sebaliknya, harus ada kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri ini patut.

¹⁷ <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/01/komunikasi-interpersonal-definisi.html> (diakses tanggal 28 November 2015, pukul 10.30)

¹⁸ *Ibid.*

Aspek keterbukaan yang kedua mengacu kepada kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang. Orang yang diam, tidak kritis, dan tidak tanggap pada umumnya merupakan peserta percakapan yang menjemukan. Kita ingin orang bereaksi secara terbuka terhadap apa yang kita ucapkan. Dan kita berhak mengharapkan hal ini. Tidak ada yang lebih buruk daripada ketidak acuhan, bahkan ketidaksependapatan jauh lebih menyenangkan. Kita memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Aspek ketiga menyangkut “kepemilikan” perasaan dan pikiran Terbuka dalam pengertian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik anda dan anda bertanggungjawab atasnya. Cara terbaik untuk menyatakan tanggung jawab ini adalah dengan pesan yang menggunakan kata Saya (kata ganti orang pertama tunggal).

2) *Empathy* (empati)

Henry Backrack mendefinisikan empati sebagai ”kemampuan seseorang untuk ‘mengetahui’ apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, dari sudut pandang orang lain itu, melalui kacamata orang lain itu.” Bersimpati, di pihak lain adalah merasakan bagi orang lain atau merasa ikut bersedih. Sedangkan berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang

mengalaminya, berada di kapal yang sama dan merasakan perasaan yang sama dengan cara yang sama. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Kita dapat mengkomunikasikan empati baik secara verbal maupun non verbal. Secara nonverbal, kita dapat mengkomunikasikan empati dengan memperlihatkan (1) keterlibatan aktif dengan orang itu melalui ekspresi wajah dan gerak-gerik yang sesuai; (2) konsentrasi terpusat meliputi kontak mata, postur tubuh yang penuh perhatian, dan kedekatan fisik; serta (3) sentuhan atau belaian yang sepiantasnya.

3) *Supportiveness* (sikap mendukung)

Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Suatu konsep yang perumusannya dilakukan berdasarkan karya Jack Gibb. Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Kita memperlihatkan sikap mendukung dengan bersikap (1) deskriptif, bukan evaluatif, (2) spontan, bukan strategic, dan (3) provisional, bukan sangat yakin.

4) *Positiveness* (sikap positif)

Kita mengkomunikasikan sikap positif dalam komunikasi interpersonal dengan sedikitnya dua cara: (1) menyatakan sikap

positif dan (2) secara positif mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. Sikap positif mengacu pada sedikitnya dua aspek dari komunikasi interpersonal. Pertama, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

5) *Equality* (kesetaraan)

Dalam setiap situasi, barangkali terjadi ketidaksetaraan. Salah seorang mungkin lebih pandai. Lebih kaya, lebih tampan atau cantik, atau lebih atletis daripada yang lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara. Artinya,, harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan bahwa masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan interpersonal yang ditandai oleh kesetaraan, ketidak sependapatan dan konflik lebih dillihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada daripada sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak

lain. Kesetaraan tidak mengharuskan kita menerima dan menyetujui begitu saja semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain. Kesetaraan berarti kita menerima pihak lain, atau kesetaraan meminta kita untuk memberikan "penghargaan positif tak bersyarat" kepada orang lain.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Menurut Lisa Febriani dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Aneka Warna Indah". Penelitian tersebut *memiliki* tujuan untuk menganalisa hubungan dan pengaruh komunikasi interpersonal pemimpin terhadap motivasi kerja karyawan, khususnya di PT Aneka Warna Indah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, dan normalitas untuk menguji keabsahan data. Selain itu menggunakan uji korelasi dan regresi.

Hasil yang dicapai dari penelitian ini menunjukkan nilai validitas diatas 0,207 dan reabilitas diatas 0,60 yang menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner telah valid dan reliabel. Komunikasi interpersonal pemimpin memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja

karyawan sebesar 0,807. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 16,297 + 0,798X$, signifikansinya sebesar 0,000. Dari uji t didapatkan hasil nilai t untuk total X komunikasi interpersonal bernilai 12,823 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel yaitu 1,987. Simpulan yang diperoleh adalah komunikasi interpersonal pemimpin memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Aneka Warna Indah.

C. Kerangka Teoretik

Komunikasi interpersonal yang efektif dapat digunakan untuk memotivasi pegawai dalam suatu organisasi, seperti yang dikatakan Robbins berikut ini, "*communication fosters motivation by clarifying to employees what they must do, how well they are doing it, and how they can improve if performance is subpar.*"¹⁹ Komunikasi memperkuat motivasi dengan cara menjelaskan kepada pegawai tentang apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, serta bagaimana cara mereka meningkatkan performanya.

Adapun pendapat Fred Luthans sebagai berikut, "*in interpersonal communication, the major emphasis is on transferring information from one person to another. Communication is looked on as a basic method of*

¹⁹ Stephen P Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour*, (New Jearsey: Pearson, 2011), h. 337.

effecting behavioral change, and it incorporates the psychological processes (perception, learning, and motivation) on the one hand and language on the other."²⁰ Dalam komunikasi interpersonal, penekanan utama adalah mentransfer informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi adalah tampak sebagai metode dasar yang mempengaruhi perubahan perilaku, dan menggabungkan proses psikologis (persepsi, belajar, dan motivasi) di satu sisi dan bahasa yang lain.

D. Kerangka Berpikir

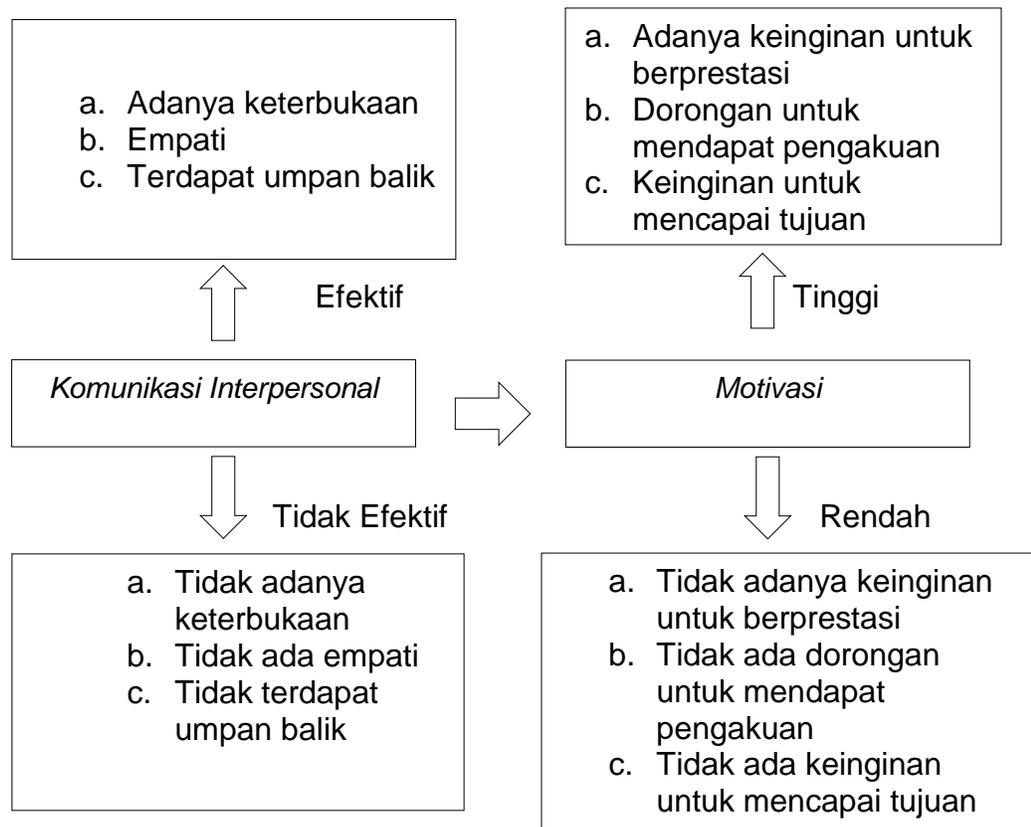
Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang tepat sasaran dan terjalannya pemahaman dan pengertian yang sama antara komunikator dan komunikan. Untuk dapat sukses dalam berkomunikasi dengan peserta didik, guru membutuhkan komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung pula.

Agar komunikasi interpersonal berjalan lancar dan mendapatkan hasil yang diharapkan, baik pemberi maupun penerima pesan perlu memiliki kemampuan dan kecakapan komunikasi interpersonal yang

²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behaviour, And Evidence Based Approach*, (New York: Mc Graw-Hill, 2011), h. 253.

diperlukan antara lain kecakapan komunikasi baik sosial maupun behavioral. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang baik yang dimiliki oleh seorang guru akan timbul motivasi dari guru tersebut.

Motivasi tersebut muncul karena adanya kebutuhan tiap individu yang telah terpenuhi, komunikasi merupakan bentuk kebutuhan sosial yang mana tiap individu membutuhkannya, ketika setiap kebutuhan tiap individu telah terpenuhi maka akan memunculkan rasa kepuasan tersendiri bagi tiap individu, rasa kepuasan inilah yang mampu memunculkan adanya motivasi yang tinggi dari masing-masing individu. Motivasi itu akan memunculkan rasa semangat dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari kepada peserta didik. Jadi berdasarkan kajian teori yang sudah dijelaskan di atas diduga ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan motivasi guru terhadap kegiatan pembelajaran peserta didik.



Gambar 2.2 : Keterkaitan Antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, berdasarkan kajian teori di atas, maka peneliti mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa: terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Kebon Jeruk.