

BAB II

KERANGKA TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teoretik

1. Motivasi Kerja

Pembahasan tentang motivasi kerja tidak lepas dari persoalan bagaimana sifat seseorang yang mendorong kegiatan individu atau menggerakkan individu ke dalam kegiatan tertentu. Sebelum membahas definisi motivasi kerja, terlebih dahulu akan dibahas mengenai definisi dari motivasi.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti bergerak. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesiapan khusus dari individu untuk melakukan serangkaian perilaku yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran.¹ Motivasi juga berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Gerungan mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia

¹ Riswandi, *Psikologi Komunikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 97.

yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu.² Pemahaman motif-motif manusia dalam perbuatannya, karena motif memberi tujuan dan arah pada tingkah laku manusia.

Sedangkan definisi motivasi menurut Greenberg dan Baron, *“motivation as the set of processes that arouse, direct, and maintain human behavior toward attaining a goal”*.³ Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan.

Istilah motivasi yang lebih umum, yang merujuk kepada seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, perilaku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir daripada tindakan atau perbuatan.⁴

Mullins berpendapat, *“motivation is some driving force within individuals by which they attempt to achieve some goal in order to fulfil some need or expectation”*.⁵ Motivasi adalah kekuatan pendorong dalam individu dengan usaha mereka untuk

² Elvinaro Ardianto, Lukiati Komala, dan Siti Karlinah, *Komunikasi Massa* (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2007), h. 93.

³ Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behavior In Organizations* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h.130.

⁴ Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada,2010), h. 137.

⁵ Laurie. J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* (England: Pearson Education Limited, 2002), h. 448

mencapai beberapa tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau harapan.

Menurut Rainey, motivasi kerja mengacu pada keinginan seseorang untuk bekerja keras dan bekerja dengan baik yaitu, dengan gairah, arah, dan ketekunan usaha dalam pengaturan kerja.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Mc Cormick mengemukakan bahwa, *“work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting”*.⁶ Artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sesuai dengan pendapat di atas, Schermerhorn, et.al menyatakan bahwa, *“motivation refers to the individual forces that account for the direction, level, and persistence of a person’s effort expended at work”*.⁷ Artinya motivasi biasanya disamakan dengan usaha dari seorang individu dalam melaksanakan tugas dari atasannya, tingkatannya dan secara

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 94.

⁷ John R. Schermerhorn, James G. Hunt, dkk, *Organizational Behavior* (USA: John Wiley&Sons,Inc, 2011), h. 110.

tetap orang-orang tersebut mengeluarkan segenap upayanya dalam pekerjaannya.

Kanfer, Chen, dan Pritchard mendefinisikan, bahwa :

*Work motivation is commonly defined as the psychological processes that determine (or energize) the direction, intensity, and persistence of action within the continuing stream of experiences that characterize the person in relation to his or her work.*⁸

Artinya motivasi sebagai proses psikologikal yang menentukan (memberi kekuatan) pada arah, intensitas, dan ketekunan dalam bertindak yang dipadukan dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Motivasi kerja juga sering didefinisikan sebagai suatu proses yang mempengaruhi seseorang dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya dalam melakukan setiap tindakan yang mungkin diambilnya. Motivasi kerja merupakan proses psikologikal yang memberikan hubungan pada usaha dan sumber daya seseorang dalam melakukan pekerjaannya, termasuk didalamnya arah, intensitas dan ketekunan.

⁸ Ruth Kanfer, Gilad Chen & Robert D. Pritchard, *Work Motivation : Past, Present, and Future* (New York : Taylor & Francis Group, LLC, 2008), h. 3

Hal yang sama juga di sampaikan Anderson dkk, bahwa:

*Work motivation can be generally defined as 'a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behavior, and to determine it's form, direction, intensity and duration.'*⁹

Artinya motivasi kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal baik di dalam serta luar makhluk individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasi.

Ahmad Khan mendefinisikan, bahwa:

*Teachers motivation to work may be thought of as an integrated force produced by some extrinsic and intrinsic of both motives driving the teachers to involve in their expected roles in the schools. for the purpose of present investigation teachers motivation to work would be ascertained through the scores on teachers motivation in work.*¹⁰

Artinya motivasi kerja guru dianggap sebagai kekuatan terpadu yang dihasilkan oleh beberapa ekstrinsik dan intrinsik dari kedua motif yang mendorong para guru untuk terlibat dalam peran mereka yang diharapkan di sekolah. Untuk tujuan

⁹ Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir, et. All., *Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Volume 2 (California, Sage Publication Inc, 2001), h. 53

¹⁰ Waseem Ahmad Khan, *Teaching Motivation* (New Delhi: Publishing House, 2003), h.25

penyelidikan, tujuan motivasi kerja guru akan dipastikan melalui nilai pada motivasi guru dalam bekerja.

Unsur-unsur Penggerak Motivasi Kerja

Menurut Sagir, unsur-unsur penggerak motivasi kerja, yaitu : “1) kinerja (*achievement*), 2) penghargaan (*recognition*), 3) tantangan (*challenge*), 4) tanggung jawab (*responsibility*), 5) pengembangan (*development*), 6) keterlibatan (*involvement*), 7) kesempatan (*opportunity*)”.

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu ‘kebutuhan’ atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. McClelland menjelaskan bahwa tingkat *needs of Achievement* yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang. *Needs* biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil risiko yang diperhitungkan, untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau *Recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai individu merupakan perangsang yang kuat. Hal ini akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dicapai, biasanya tidak mampu menjadi dorongan atau rangsangan bagi individu.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Peningkatan mutu terpadu yang bermula dari negara Jepang, berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang. Suatu proses produksi sebagai

mata rantai dalam suatu “sistem” akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, merupakan perangsang atau pendorong yang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan seorang individu dapat dilakukan dengan terbukanya berpendapat dalam suatu proses pengambilan keputusan, dengan begitu tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang diambil manajemen. Adanya rasa keterlibatan (*Involvement*) dapat juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang bermutu.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan pendorong yang cukup kuat bagi tenaga kerja.¹¹

Selain itu ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, terbagi menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:¹²

1) Faktor intern

Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: a) keinginan untuk dapat hidup, (b) keinginan untuk dapat memiliki, (c) keinginan untuk memperoleh penghargaan, (d) keinginan untuk memperoleh pengakuan, (e) keinginan untuk berkuasa.

¹¹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2 (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2002), h. 269-270.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009) h. 116-120

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor tersebut yaitu:

- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja ini meliputi, sarana dan prasarana, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja pegawai.
- b) Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan bekerja keras dalam bekerja dan mengorbankan apapun untuk perusahaan jika perusahaan memberikan jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel
Peraturan biasanya bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Teori – Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki. Kebutuhan – kebutuhan tersebut, yaitu : *physiological needs, safety and*

security needs, affiliation or acceptance needs or belongingness, esteem or status needs, self actualization.

1) *Physiological Needs*

Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) *Safety and Security Needs*

Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) adalah kebutuhan akan kebebasan dari - ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*) adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4) *Esteem or Status Needs*

Kebutuhan akan penghargaan (*esteem or status needs*) adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) *Self Actualization*

Aktualisasi diri (*self actualization*) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.¹³

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2009), hh.153-154.



Gambar 2.1. Hierarki kebutuhan Maslow

Sumber: Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan
(Diolah Peneliti, 2017)

- b. Teori Motivasi (*Achievement Motivation Theory*) Mc. Clelland
- Teori ini dikenalkan oleh David Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didukung oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar. Menurut Mc Clelland hal-hal yang termotivasi seseorang adalah, sebagai berikut:
- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai sebuah kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.
 - 2) Kebutuhan akan afiliasi
Kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal

berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting
 - b) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja
 - c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta
 - d) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal
- 3) Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.¹⁴

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni :

1. Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfier*)
faktor motivasi ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja.
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*)
faktor hygiene ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah.¹⁵

Dari beberapa uraian konsep di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan dari dalam

¹⁴ Ns. Roymond H. Simamora, *Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan* (Jakarta: EGC, 2009), h. 30

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), h. 119

diri individu yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membangkitkan dan menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas dalam mengerjakan tugas dan mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1) bertanggung jawab 2) adanya keinginan untuk berprestasi 3) dorongan mendapatkan pengakuan bekerja, 4) upaya berpartisipasi dalam mencapai tujuan.

2. Komunikasi Interpersonal

Kata komunikasi berasal dari kata latin *cum* yaitu kata depan yang berarti dengan, bersama dengan, dan *unus* yaitu kata bilangan yang berarti satu. Dari kedua kata tersebut terbentuk kata benda *cummunio* yang dalam bahasa inggris menjadi menjadi *communicare* atau *communication* yang secara harfiah komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau hubungan.¹⁶ Dari proses terjadinya komunikasi tersebut, dirumuskan bahwa komunikasi sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan penerima pesan

¹⁶ Agus M. Hardjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal* (Yogyakarta: Kanisius, 2003), hh. 10-11.

menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada orang yang menyampaikan pesan itu kepadanya.

Guo dan Sanchez mendefinisikan, “*defined communication as the creation or exchange of thoughts, ideas, emotions, and understanding between senders and receivers*”.¹⁷

Komunikasi didefinisikan sebagai penciptaan atau pertukaran pikiran, gagasan, emosi, dan pemahaman antara pengirim dan penerima. Oleh karena itu komunikasi ada di mana-mana, dibutuhkan setiap orang, dan bahkan berlangsung setiap saat. Dengan demikian dalam sebuah proses komunikasi tentu saja bukan hanya sebatas penerimaan atau pengiriman pesan saja, tetapi mempunyai sebuah makna esensial yang lebih mendalam dan memiliki tujuan yang jelas.

Komunikasi terjadi karena adanya komponen-komponen yaitu komunikator yang mengirim pesan (*encoded*) melalui percakapan dalam bentuk bahasa, lalu menyampaikan sebuah rangsangan untuk mengubah perilaku orang lain (komunikan). Salah satu jenis komunikasi yang sangat penting adalah komunikasi interpersonal. Apabila unsur-unsur yang terlibat

¹⁷ Norhayati Zakaria, Asmat Nizam, Abdul Talib, et. All., *Handbook of Research on Impacts of International Business and Political Affairs on the Global Economy* (USA: IGI Global, 2016), h. 64.

dapat berperan dengan baik maka komunikasi interpersonal akan berlangsung secara efektif.

Secara umum komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi, yang mengacu pada proses perubahan dan tindakan (*action*) menyampaikan dan menerima pesan secara timbal balik.¹⁸

Bentuk komunikasi ini dianggap paling mudah dilakukan oleh orang yang sudah saling kenal mengenal dan saling percaya maupun bagi orang yang baru kenal dan bisa dilakukan dalam berbagai level situasi dalam organisasi seperti pertemuan, rapat kerja dan presentasi. Bahkan seiring dengan perkembangan teknologi informasi, komunikasi interpersonal bisa dilakukan dengan menggunakan media pesawat telepon, sebagaimana yang dikemukakan Stewart:

*Interpersonal communication is easiest when there are only two of you and you already know and trust each other. But it can also occur early in a relationship even a first meeting and, it can occur over the telephone, during an argument, on the job, in group meeting, and even in public speaking or presentation situations.*¹⁹

¹⁸ Daryanto dan Muljo Rahardjo, *Teori Komunikasi* (Yogyakarta: Gava Media, 2016), h.37.

¹⁹ John Stewart, *A Book About Interpersonal Communication* (New York: McGraw-Hill, 2002), h. 41

Artinya komunikasi antar pribadi paling mudah bila ada hanya dua dari Anda dan Anda sudah mengenal dan saling percaya. Tetapi juga dapat terjadi pada awal hubungan bahkan pertemuan pertama dan, hal ini dapat terjadi melalui telepon, selama argumen, di tempat kerja, dalam pertemuan kelompok, dan bahkan tidak berbicara di depan umum atau situasi presentasi.

De Vito didalam bukunya mengungkapkan, "*interpersonal communication is the verbal and nonverbal interaction between two or sometimes more than two interdependent people*".²⁰ Artinya komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan non verbal antara dua atau lebih dari dua orang yang saling bergantung satu sama lain.

Senada dengan itu, Tubbs dan Moss mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal.²¹

Menurut Bittner komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) merupakan penyampaian pesan oleh satu orang

²⁰ Joseph A Devito, *The Interpersonal Communication Book* (New York: Pearson Education, Inc. 2013), h. 5

²¹ Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 81

dan penerima pesan orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya, dan peluang untuk memberikan umpan balik segera.²²

*“Interpersonal communication consists of communication that occurs between two people within the context of their relationship and that, as it evolves, helps them to negotiate and define their relationship”.*²³ Artinya, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang memiliki hubungan dan hal itu membantu mereka untuk bernegosiasi dan dapat mendefinisikan bentuk hubungan mereka.

Menurut Verderber, komunikasi interpersonal atau antarpribadi merupakan proses melalui mana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka, melaksanakan tanggung jawab secara timbal balik dalam menciptakan sebuah makna.²⁴

Pace mengemukakan bahwa, *“interpersonal communication is communication involving two or more people in*

²² Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 32

²³ Kory Floyd, *Interpersonal Communication*, International Edition (New York: Mc. Graw-Hill, Inc, 2010), h. 22.

²⁴ Muhammad Budyatna dan Leila Mona Ganiem, *Teori Komunikasi Antarpribadi* (Jakarta, Kencana, 2011), h. 14.

face to face communication".²⁵ Artinya komunikasi yang melibatkan dua atau lebih orang dalam komunikasi tatap muka. Komunikasi ini penerapannya antara pribadi atau individu dalam usaha menyampaikan sebuah informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

Sedangkan menurut Kumar yang dikutip Wiryanto menyatakan bahwa efektifitas komunikasi interpersonal atau antarpribadi mempunyai lima hal, yaitu: 1) keterbukaan (*openness*), 2) empati (*empatty*), 3) dukungan (*supportiveness*), 4) rasa positif (*positiveness*), 5) kesetaraan (*equality*).²⁶ Berikut penjelasannya:

- 1) Keterbukaan (*openness*). Kemauan menanggapi dengan senang hati, informasi yang diterima di dalam menghadapi hubungan antarpribadi.
- 2) Empati (*empatty*). Merasakan apa yang dirasakan orang lain.
- 3) Dukungan (*supportiveness*). Situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.
- 4) Rasa positif (*positiveness*). Seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.
- 5) Kesetaraan (*equality*). Pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna, dan

²⁵ Nurudin, *Ilmu Komunikasi Ilmiah dan Populer* (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2016), h.86.

²⁶ Wiryanto, *op.cit.*, h. 36.

mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Dari beberapa uraian teori di atas dapat disintesisakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan penyampaian pesan atau interaksi antara dua individu atau sekelompok kecil orang untuk saling menukar informasi dan berdampak saling mempengaruhi perilaku baik dengan indikator: (1) adanya keterbukaan, (2) adanya empati, (3) adanya dukungan, dan (4) umpan balik atau *feedback*.

3. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja

Dalam bukunya Lane dengan judul *Interpersonal Communication Competence and Context* mengatakan bahwa :

The motivation may be based on an urge to communicate. Things that can be seen from interpersonal communication supports effectiveness, propriety and ethics, depends on three factors, namely the individual motivations for communicate, knowledge of oneself, another person, topic, context and the communication itself, and communication skills of the individual. The third of these factors must be running simultaneously to make the individual as a good Communicator. This is due to the third of these factors are related to each other.²⁷

Artinya motivasi dapat mengacu pada dorongan untuk berkomunikasi. Hal-hal yang dapat mendukung komunikasi

²⁷ Shelley D. Lane, *Interpersonal Communication Competence and Context* (USA: Routledge, 2016), h. 9.

interpersonal dilihat dari keefektifan, kepantasan dan etika, bergantung pada tiga faktor yaitu motivasi individu tersebut untuk berkomunikasi, pengetahuan akan diri sendiri, orang lain, topik, konteks dan komunikasi itu sendiri, dan kemampuan komunikasi individu tersebut. Ketiga faktor tersebut harus berjalan secara bersamaan untuk menjadikan individu tersebut sebagai komunikator yang baik. Hal ini disebabkan ketiga faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain.

Menurut Scott dan Mitchell dalam jurnal Ellen Hochstedler dan Dunning dengan judul *Communication and Motivation in a Police Department*, mendefinisikan bahwa:

*communication that is essential to the accomplishment of organizational goals must contain components of emotion, motivation, information, and control if it is to be most satisfactory and useful. communication assumes an emotive function by providing a mechanism for individuals to vent the frustrations and satisfactions of their jobs and roles in the organization. the second identified function is that of motivation which involves attempts to influence attitudes of organizational members. third, communication serves an information processing role, providing a task orientation to members. finally, communication is used to control individuals through structuring routine decisions and activities and requiring formal feedback.*²⁸

²⁸ Ellen Hochstedler and Christine M. Dunning, Criminal Justice and Behavior: *Journal of Communication and Motivation in a Police Department*, Vol. 10 (1), Chinese Univ Hongkong, 2015, h. 48.

Artinya komunikasi sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi harus berisi komponen emosi, motivasi, informasi, dan kontrol jika harus memuaskan dan berguna. Komunikasi mengasumsikan fungsi emotif dengan menyediakan sebuah mekanisme untuk individu yang melampiaskan frustrasi dan statifikasi pekerjaan dan peran dalam organisasi mereka. Kedua, fungsi diidentifikasi adalah motivasi yang melibatkan upaya untuk mempengaruhi sikap anggota organisasi. Ketiga, komunikasi menyajikan peran pengolahan informasi, yang memberikan orientasi tugas kepada anggota. Akhirnya, komunikasi digunakan untuk mengontrol individu-individu melalui penataan rutin keputusan dan kegiatan dan membutuhkan umpan balik formal.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti menemukan beberapa penelitian berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi yang salah satunya dilakukan oleh *Wardhani, Wiyanti, Hardjajan* dengan judul Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Guru merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi interpersonal yang baik antara guru dengan seluruh komponen sekolah dan meningkatkan motivasi berprestasi yang dimiliki guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru, hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru, dan hubungan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru kelas di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 23 sekolah. Sampling menggunakan purposive cluster random sampling, sehingga diperoleh 10 sekolah yang terdiri dari 48 guru yang memenuhi syarat sebagai sampel. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah skala kinerja guru, skala komunikasi interpersonal, dan skala motivasi berprestasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda, dan selanjutnya digunakan analisis korelasi parsial.

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,452, $p < 0,05$, dan tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,167, $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,773, $p < 0,05$ dan F Hitung 33.409 > F Tabel 3,204. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.²⁹

²⁹ Yashinta Ayu Wardhani, dkk. Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru. (Karanganyar: 2012)

C. Kerangka Berpikir

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari peran para individunya yang selalu berusaha untuk memajukan organisasi. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap individu di dalam sebuah organisasi, tanpa adanya komunikasi interpersonal sebuah organisasi tidak mampu berdiri sendiri dalam mencapai sebuah tujuan. Hal ini disebabkan tidak adanya sebuah motivasi yang terbentuk di dalam individu, sehingga rasa optimis menghilang. Sebaliknya, jika terdapat komunikasi interpersonal antar organisasi dengan individu maka organisasi mampu mencapai tujuannya.

Motivasi kerja akan terbentuk apabila komunikasi interpersonal antar individu dengan organisasi sudah ada. Hal ini disebabkan adanya rasa ingin berpartisipasi untuk memajukan organisasi dalam bentuk apapun. Maka, dengan adanya komunikasi interpersonal antar guru maka guru akan lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja guru. Jika komunikasi interpersonal guru rendah, maka cenderung motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan menurun dan jika

komunikasi interpersonal tinggi, maka cenderung motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan meningkat.

Secara sederhana, kerangka berpikir dapat digambarkan seperti bagan berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat Hubungan Positif Antara Komunikasi Interpersonal dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur

