

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Luthans (2006) motivasi ialah kata yang berasal dari bahasa latin yaitu movere, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan individu untuk dapat melakukan suatu tindakan karena ingin melakukannya. Sedangkan motivasi kerja adalah keinginan untuk memberikan usaha ekstra menuju pencapaian tujuan organisasi yang didorong oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu (Robbins *et al.*, 2013).

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. (Saliano *et al.*, 2024). Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam berperilaku secara sukarela saat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja mencakup berbagai kekuatan atau energi yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan, yang mempengaruhi usaha terkait

pekerjaan, termasuk arah, intensitas, dan ketekunan yang ditunjukkan oleh individu (Qurrotu'ainii, 2024).

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu yang menjadi bagian dari sebuah organisasi untuk dengan sukarela dan antusias mengalokasikan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah ditugaskan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai target dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi diantara para karyawan, hasil kerja akan mengalami peningkatan, karena karyawan akan dengan sukarela berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Adinata, 2024).

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja yang telah diuraikan di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan secara internal yang berasal dari dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan ketekunan dengan sukarela.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Untuk memotivasi kerja karyawan, pemimpin haruslah mengetahui tentang sebab dan akibat dari adanya proses memotivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2014):

1. Motivasi Positif (*Incentive Positive*)

Melalui motivasi positif ini semangat bekerja Pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (*Incentive Negative*)

Melalui motivasi negatif ini, semangat kerja Pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu kantor. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap Pegawai akan termotivasi diakibatkan adanya unsur positif dan negatif dari pemimpin.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan dan manfaat motivasi kerja menurut (Tanjung dan Veriyadna, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Motivasi Kerja

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Menggefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karya
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2. Manfaat Motivasi Kerja

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

2.1.1.4 Teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori motivasi kerja menurut (Benny *et al.*, 2021) yaitu:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu: Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits. Kemudian kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Terakhir yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori *Insting*

Teori ini timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari keseimbangan atau tekanan.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Pontoh, 2020):

1. Faktor Eksternal
 - 1) Lingkungan kerja
 - 2) Pemimpin dan kepemimpinannya
 - 3) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - 4) Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Internal
 - 1) Pembawaan individu
 - 2) Motivasi
 - 3) Pengalaman masa lampau
 - 4) Keinginan atau harapan masa depan.

2.1.1.6 Prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai, antara lain:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dll.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan

social tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan pewujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya George, 2005) menyebutkan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) indikator motivasi kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator dari Hasibuan (2012) yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang mana (Utari dan Hadi, 2020).

Selanjutnya (Fiannisa *et al.*, 2024) Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki program dan yang bertindak bersama sekelompok individu dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendukung, mengilhami dan mengorganisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Jaya *et al.*, (2020) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan

merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Selanjutnya menyatakan (*Febrianti et al.*, 2024) bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara sukarela dengan memaksimalkan kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat membuat perubahan pada kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi lebih baik. Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin suatu organisasi yang dapat mempengaruhi karyawannya di dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan dapat membantu perusahaan menciptakan SDM yang berkualitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-Jenis gaya kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dalam Wati (2024) menjelaskan bahwa ada tiga macam gaya kepemimpinan yakni : gaya otokratis, demokratis, dan gaya *Laissez Faire*. Ketiga gaya kepemimpinan tersebut tentu saja memiliki ciri masing-masing yang membuat sangat jelas untuk dibedakan antara satu gaya dengan gaya yang lain sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis: memiliki ciri- ciri atasan yang cenderung memiliki wewenang penuh, metode kerja yang didiktekan, keputusan yang diambil bersifat unilateral, dan memberikan batasan–batasan ruang gerak pada karyawan.
2. Gaya demokratis: gaya ini lebih menekankan pada pemimpin yang bersifat terbuka yaitu mau menerima masukan dari bawahan, dan selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang di buat.
3. Gaya kepemimpinan Laissez Faire: pemimpin memberikan kebebasan penuh pada bawahan dalam pembuatan keputusan dan sangat memberikan kebebasan ruang gerak pada bawahan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Kusmiawati dan Noerchoidah (2024) macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratik atau otoriter
2. Gaya kepemimpinan kendali bebas atau masa bodo
3. Gaya kepemimpinan paternalistik
4. Gaya kepemimpinan Kharismatik
5. Gaya kepemimpinan Militeristik
6. Gaya kepemimpinan
7. Pseudo-demokratik
8. Gaya kepemimpinan demokratis

2.1.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat gaya kepemimpinan menurut Kartini (2017) adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk dan mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

Sedangkan menurut Supriyanto (2022) menyatakan manfaat gaya kepemimpinan yaitu dapat meningkatkan perhatian terhadap kepentingan bersama dan membantu anggota organisasi mencapai tujuan serta mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kepentingan organisasi. Para pemimpin disarankan untuk mempertimbangkan komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai hal yang sangat penting, karena jika anggota organisasi berkomitmen pada organisasi, mereka akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi sehingga karyawan lebih produktif di tempat kerja. Kondisi ini dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mengekspresikan kepedulian anggota organisasi terhadap kesuksesan dan kesejahteraan bersama.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Luthans dalam Parashakti dan Setiawan (2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kiswanto (2010) untuk mengukur gaya kepemimpinan digunakan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
2. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang di tunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
3. Pengalaman, merupakan kondisi dimana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan.
4. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan di dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing.

Selanjutnya menurut Handoko (2011) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.

2. Kemampuan memotivasi

Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3. Kemampuan komunikasi

Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

Sedangkan menurut Kartono (2008) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan tugas

Yaitu pemimpin memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2. Memberi dukungan

Yaitu pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3. Mengutamakan hasil dari pada proses

Yaitu pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahannya. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4. Memberi petunjuk

Yaitu pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam prosedur yang telah ditetapkan.

5. Keadilan

Yaitu pemimpin yang memperlakukan setiap karyawan dengan adil tanpa membedakan karyawan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator dari Kiswanto (2010) yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman dan intelektual.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi dalam pengertian secara umum adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya. Menurut Carl Hovland komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain. Sehingga disimpulkan bahwa komunikasi adalah, rangsangan dimana kita mencoba memberikan ekspresi, tanggapan, serta respon kita kepada orang yang akan kita ajak untuk berkomunikasi. Dari lambang lambang verbal itu seperti lisan dan tulisan dalam kita menyampaikan komunikasi (Efendi *et al.*, 2023).

Secara umum, komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai proses pertukaran makna antara orang yang berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi terjadi secara tatap muka (*face to face*) antara dua individu. Dalam pengertian tersebut terdapat tiga aspek seperti pengertian proses terkait dengan perubahan dan tindakan yang sedang berlangsung (Hidayati, 2020). Komunikasi interpersonal adalah tindakan saling bertukar, yaitu mengirim dan menerima pesan satu sama lain dan mengandung makna yang dipertukarkan dalam proses adalah pemahaman bersama di antara mereka yang berkomunikasi dengan pesan yang digunakan dalam proses komunikasi (Amar, 2024).

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi dan makna antara dua orang atau lebih, yang sangat berperan dalam membangun hubungan positif dan saling percaya (Wulanda *et al.*, 2023). Komunikasi interpersonal merujuk pada pertukaran informasi, gagasan, perasaan, dan persepsi antara dua orang atau lebih. Ini melibatkan proses komunikasi yang terjadi dalam konteks

hubungan pribadi atau antara individu yang saling berhubungan secara langsung (Kartini *et al.*, 2024).

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi interpersonal yang telah diuraikan di atas maka disimpulkan komunikasi interpersonal adalah suatu proses komunikasi secara *face to face* atau langsung yang merujuk pada pertukaran informasi, gagasan, dan persepsi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan kesamaan pemahaman bagi kedua pihak.

2.1.3.2 Ciri-Ciri Komunikasi Interpersonal

Terdapat lima ciri-ciri komunikasi interpersonal menurut Devito (2014) yang ada di dalamnya antara lain :

1. Komunikasi interpersonal memposisikan pesan dan penerima dalam posisi yang sama, sehingga dalam prosesnya terdapat pola distribusi komunikasi dua arah.
2. Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam kondisi yang non resmi atau informal.
3. Umpan balik baik verbal maupun nonverbal dalam Komunikasi interpersonal dapat diketahui secara langsung karena pemberi pesan dan penerima pesan saling bertemu satu sama lain.
4. Komunikasi interpersonal dilakukan dengan jarak dekat, di mana komunikan dan komunikator saling bertemu dan dekat baik dari fisik maupun psikis.
5. Komunikasi interpersonal dilakukan secara spontan baik secara verbal maupun nonverbal, sehingga untuk meningkatkan pemanfaatan pesan,

keduanya perlu memaksimalkan pesan baik verbal maupun nonverbal guna tercapainya tujuan komunikasi.

2.1.3.3 Tujuan Komunikasi Interpersonal

Beberapa tujuan komunikasi interpersonal menurut Lombu dan Lase (2023) yaitu:

1. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukan badan, menanyakan kabar kesehatan, dan sebagainya.

2. Menemukan diri sendiri

Artinya seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain. Bila seseorang terlibat komunikasi interpersonal dengan orang lain, maka terjadi proses belajar banyak sekali tentang diri maupun orang lain.

3. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain termasuk informasi penting dan aktual.

4. Memelihara dan membangun hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang

lain. Semakin banyak teman yang dapat diajak bekerjasama maka semakin lancarlah kehidupan sehari - hari.

5. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Pada dasarnya komunikasi adalah sebuah fenomena sebuah pengalaman. Setiap pengalaman akan memberi makna pada situasi kehidupan manusia termasuk memberi makna tertentu pada terhadap kemungkinan terjadinya perubahan sikap.

6. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu Adakalanya seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan. Komunikasi interpersonal yang seperti ini mampu memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan suasana rileks, ringan dan menghibur dari semua kegiatan serius.

7. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Dengan komunikasi interpersonal dapat dilakukan pendekatan secara langsung, menjelaskan berbagai pesan yang rawan menimbulkan kesalahan interpretasi.

8. Memberikan bantuan

Tanpa disadari setiap orang ternyata sering bertindak konseler ataupun konseli dalam interaksi interpersonal sehari-hari. Seperti seorang yang curhat kepada temanya dan mahasiswa yang berdiskusi kepada seorang dosen.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Edi dalam Alex (2022) faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah:

1. Konsep Diri

Konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui oleh individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

2. Membuka Diri

Membuka diri adalah pengungkapan reaksi dan tanggapan seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapinya serta memberikan informasi yang relevan tentang peristiwa masa lalu untuk pemahaman di masa kini.

3. Percaya Diri

Percaya diri adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi interpersonal. Orang yang kurang percaya diri akan cenderung sedapat mungkin akan menghindari situasi komunikasi karena dirinya takut orang lain akan mengejek atau menyalahkannya apabila berbicara sehingga cenderung diam dalam berinteraksi. Hal ini akan membutuhkan sikap merasa gagal dalam setiap kegiatan yang dilakukannya.

2.1.3.5 Indikator Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal tidak jauh berbeda dengan bentuk perilaku orang-orang, adakalanya tidak efektif. Menurut Thoha (2005) suatu komunikasi interpersonal bisa efektif dengan lima hal berikut ini:

1. Keterbukaan: Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya.
2. Empati: Dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
3. Dukungan: Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi interpersonal yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan seperti gerakan anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.
4. Kepositifan: Dalam komunikasi interpersonal kualitas ini paling sedikit tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Kedua, komunikasi interpersonal akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.
5. Kesamaan: Komunikasi interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak memiliki kesamaan tidak bisa

berkomunikasi. Jelas mereka bisa berkomunikasi. Akan tetapi jika komunikasi mereka menginginkan efektif, hendaknya diketahui kesamaan-kesamaan keperibadian diantara mereka.

Menurut pendapat (Prijosaksono, 2010) menjelaskan bahwa keterampilan komunikasi peserta didik dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. *Respect* (menghormati dan menghargai komunikan).
2. *Empathy* (kemampuan untuk mendengar dan bersikap persektif atau siap menerima umpan balik).
3. *Audible* (pesan atau informasi yang disampaikan harus dapat didengar).
4. *Clarity* (kejelasan) Informasi, pesan, bahasa yang disampaikan harus jelas.
5. *Humble* (rendah hati).

Menurut Oktaviani dan Hidayat (2010) untuk menganalisis keterampilan komunikasi secara lisan bisa menggunakan lima indikator, dapat dilihat lima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengekspresikan pendapat

Ekskspresi merupakan pengungkapan, perasaan, dan gagasan. Suatu ekspresi harus di utarakan dengan jujur sehingga di rasa nyata manfaatnya. Biasanya mengekspresikan pendapat mampu memberi ide dan saran kepada orang lain.

2. Mendengarkan

Mendengarkan adalah proses aktif dan sengaja kita lakukan untuk dapat memahami informasi dari suara yang kita dengar terhadap lawan berbicara.

3. Mengkomunikasikan hasil

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang tersampaikan. Dalam penyampaian komunikasi harus singkat, padat, dan jelas. Kemampuan mengkomunikasikan hasil pula perlu menyimpulkan perkataan yang di bicarakan.

4. Bertanya

Proses dalam komunikasi tak lepas dari tahapan bertanya, bertanya yang baik harus memiliki nilai kesopanan, untuk meminimalisir ketersinggungan.

5. Menjawab

Selain bertanya, menjawab juga menjadi salah satu syarat adanya komunikasi yang baik, menjawab pertanyaan perlu memperhatikan nilai kejujuran dan bermanfaat.

Adapun indikator komunikasi interpersonal yang digunakan pada penelitian ini adalah indikator dari Thoah (2005) yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan dan kesamaan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

Pada sub bab ini akan membahas terkait terori dan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal) dengan variabel terikat (motivasi kerja).

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Setiap institusi perusahaan pasti memiliki *figure* pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. (Masturi *et al.*, 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Melalui gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi (Amalia *et al.*, 2024). Gaya kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, yang diakui sebagai sumber daya penting bagi keberhasilan suatu bisnis, dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Muktamar dan Yassir, 2024).

Hasil penelitian Habib *et al.*, (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini berpendapat bahwa dengan menggabungkan unsur-unsur gaya kepemimpinan yang berbeda, para pemimpin dapat menciptakan tim yang sangat sukses dan kohesif. Temuan ini menegaskan bahwa peran pemimpin tidak hanya untuk mencapai tujuan

organisasi tetapi juga menciptakan suasana positif yang merangsang motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Mayasari *et al.*, (2024) juga memperoleh hasil yang sama dimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja dengan nilai t hitung $(3,625) > t$ tabel $(2,744)$. Penelitian Afrizal (2016) menunjukkan hasil serupa bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada karyawan BMT BIF baik secara parsial maupun simultan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $0,006 < 0,05$.

Wowor *et al.*, (2019) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis memperoleh nilai $0,016 < 0,05$ artinya gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitiannya menjelaskan penerapan Gaya Kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, karena di dalam motivasi kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan perusahaan agar mereka bias bekerja sama secara efektif.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Sulham, (2018) yang menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Libureng kabupaten Bone, dengan tingkat signifikansi sebesar $(0,000)$ sedangkan nilai Koefisien Determinasi $0,803$, Hal ini menunjukkan bahwa sebesar $80,3\%$ Motivasi Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang ada diantara orang-orang secara langsung bertatap muka, yang mungkin lawan bicara juga menangkap reaksi dari orang lain secara langsung pula, dengan cara verbal maupun non verbal. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membuat suasana lingkungan kerja itu menjadi kondusif dan membantu pekerja untuk memenuhi apa yang karyawan butuhkan. Apabila organisasi dapat memelihara komunikasi yang baik, maka komunikasi interpersonal yang efektif akan meningkatkan hubungan yang erat di setiap level organisasi yang merupakan salah satu cara organisasi dalam mensejahterakan pegawai dan akan berdampak pula pada keserasian antara pegawai dengan organisasi yang dapat menciptakan komitmen pada organisasi (Prasetyo *et al.*, 2022).

Rajhans (2012) dalam penelitiannya menyatakan komunikasi dalam organisasi, termasuk di dalamnya adalah komunikasi interpersonal, memainkan peran yang penting terhadap motivasi karyawan, dimana pada era modern ini karyawan dihadapkan pada beban kerja dan tekanan kerja yang semakin besar, serta jam kerja yang semakin lama. Komunikasi efektif dari atasan ke bawahan membantu manajer dalam melaksanakan keputusannya oleh karyawan, juga mengembangkan kerjasama, kepercayaan, produktivitas kerja, dan memperkecil miskomunikasi dan rumor. Komunikasi efektif dari bawahan ke atasan membantu manajer untuk memahami organisasi dan isu-isu yang berhubungan dengan karyawan. Sehingga komunikasi interpersonal yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja pada karyawan.

Hasil penelitian Aulia *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian yang di dapatkan menunjukkan bahwa standar koefisien beta (β) = 0,482, $t = 6,587$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.001$). Penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Temuan hasil penelitian serupa ditemukan oleh Septiani (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dilihat dari hasil t hitung sebesar 3,521 dan t tabel sebesar 2,018, dengan signifikansi sebesar 0,001.

Menurut Putri dan Nasution (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja, menurutnya dalam hal ini motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan dapat dipengaruhi oleh sikap saling terbuka, saling empati, sikap suportif, sikap positif dan kesetaraan. Pernyataan pada variabel komunikasi interpersonal cenderung mendapatkan tanggapan setuju oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Setia Budi Medan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga mampu mempengaruhi motivasi karyawan.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu potensi yang ada didalam diri manusia dan

dapat dikembangkan dengan sendirinya atau kekuatan dari luar. Motivasi dapat mempengaruhi baik buruknya hasil pekerjaan pegawai yang telah dilakukan, motivasi timbul akibat adanya dorongan dari diri sendiri ataupun dari dukungan dari orang lain. Dukungan yang lain dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan yang merupakan kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang. Nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi pegawai untuk meningkatkan motivasi organisasional mereka. Tingkat keberhasilan kerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang memberikan nilai-nilai positif kepada pegawai dan organisasi. Selain itu komunikasi interpersonal juga dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya. Dalam konsep komunikasi interpersonal, kontak yang terjadi adalah dua arah dan saling berbalas. Ketika komunikasi tersebut dapat dilakukan dengan baik diharapkan dapat meningkatkan keharmonisan didalam organisasi sehingga dapat memicu meningkatnya motivasi kerja karyawan (Putri dan Prihatini, 2017).

Hasil penelitian Santika *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa hasil penelitian diketahui bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan t hitung atau t statistik yaitu 1.843 lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu $>1,64$. dengan P values sebesar 0,033. Sedangkan Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karena nilai t hitung atau t statistik sebesar

2.875 lebih tinggi dari nilai t tabel $>1,64$ dengan P values sebesar 0.002. Maka Gaya kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja sebesar 52,3%. Artinya semakin semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan meningkat sama halnya dengan komunikasi interpersonal, semakin baik komunikasi Interpersonal dalam organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

Sejalan dengan penelitian oleh (Khurniawan *et al.*, 2023) yang mengemukakan komunikasi interpersonal melalui komitmen bekerjasama yang menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Yang berarti komunikasi yang terjalin dengan baik akan menumbuhkan semangat yang baik dalam bekerja.

2.3 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi interpersonal, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syukur S. Mendrofa, Samalua Waoma, Jhon Firman Fau (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan	Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.
2	Nur A'yanil	Pengaruh Gaya	Hasil penelitian ini adalah

	Jannah, Syukron Sazly, Ferry Kartawijaya (2021)	Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat	terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor Unit Pelaksana Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Administrasi Jakarta Barat.
3	Danang Khurniawan, Woro Utari, Indra Prasetyo (2023)	Pengaruh <i>Servant Leadership Style</i> Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja.
4	Khairunisyah Amalia (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor BKD Kota Binjai	Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel Lanjutan 2.1

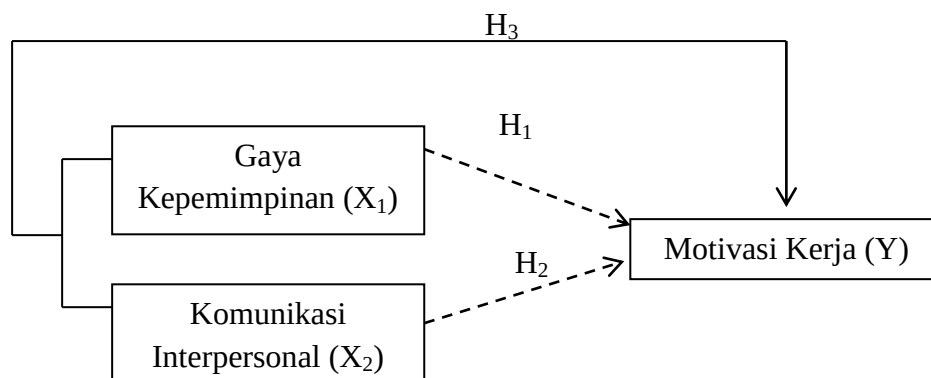
5	Selsia Kartika Sari, Prasetyo Budi Widodo (2015)	Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan Dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ($r = 0,637$; $p < 0,001$). Artinya Komunikasi interpersonal antar karyawan memberikan sumbangan efektif sebesar 40,6% pada motivasi kerja.
6	Ikhsan Thoha dan Danang D Susilo (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta. Dengan gaya kepemimpinan

			yang baik tingkat motivasi kerja karyawan pun akan meningkat.
7	Destiana Utarindasari dan Wilter Slamet H. Silitonga (2021)	Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja.
8	Imelda, Imanuel Tarigan dan Syawaluddin (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan	Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan.
9	Bayu Dwi Ramadhan (2024)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pt Xyz	Hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja yang meningkatkan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Keterangan:

H₁, H₂, H₃ : Hipotesis Penelitian

X_1, X_2 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

—————> : Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

-----> : Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

2.5 Definisi Operasional

Tabel 2.2

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Perwujudan diri (Hasibuan, 2012)	Kuesioner	Ordinal

Lanjutan Tabel 2.2

2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Intelektual (Kiswanto, 2010)	Kuesioner	Ordinal
---	------------------------	--	--	-----------	---------

3	Komunikasi Interpersonal (X2)	Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih, yang memiliki dampak besar terhadap hubungan dan produktivitas	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan (Thoha, 2005)	Kuesioner	Ordinal
---	-------------------------------	---	--	-----------	---------

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

H₃: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan di terhadap motivasi UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.