

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komunikasi merupakan sebuah kegiatan dasar bagi manusia dan merupakan hal yang tidak akan pernah lepas dalam keseharian. Dalam setiap aktivitasnya, dimanapun, kapanpun, dan dengan siapapun manusia perlu berkomunikasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan mengungkapkan pikiran antar individu dan juga menyamakan persepsi.

Komunikasi yang dilakukan oleh antar manusia juga bertujuan untuk menjalin interaksi dan hubungan yang baik. Melalui komunikasi, pesan dan pengertian manusia dapat dikirimkan secara simbolis kepada orang lain. Manusia perlu melakukan komunikasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini menunjukkan bahwa sejatinya manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa orang lain.

Proses pengaruh-mempengaruhi ini merupakan permulaan dari ikatan psikologis antar manusia, dan memberikan peluang bakal terbentuknya suatu kebersamaan dalam kelompok yang merupakan tanda adanya proses sosial (Alo Liliweri, 1991: 11).

Proses sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, membawa kita terikat dalam ikatan suatu kelompok atau organisasi. Menjalinkan komunikasi dalam kelompok atau organisasi memang bukan hal yang mudah. Banyaknya jumlah manusia dalam suatu kelompok yang memiliki

pandangan dan cara pikir yang bereda menyebabkan perlunya sedikit perjuangan untuk senantiasa menciptakan hubungan yang baik.

Organisasi merupakan suatu sistem kerja yang melibatkan berbagai komponen, salah satunya adalah individu yang dituntut untuk mampu berkomunikasi satu dengan yang lain, dan sama-sama rela menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi menjadi hal yang penting yang berguna untuk menjaga hubungan harmonis dan meminimalisir kesalahpahaman, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dengan karyawan. “Adanya komunikasi formal dan informal yang baik akan memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” (Ivana, 2017).

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan terbuka. Hal ini tentu berpengaruh pada meningkatnya kreativitas, dan motivasi kerja karyawan. Namun pada kenyataannya, berkomunikasi dalam sebuah instansi bukanlah hal yang mudah. Hal ini karena individu biasanya memiliki pandangan , kepada siapa mereka berbicara, apakah mereka menyukainya, dan bagaimana perasaan mereka.

Dalam organisasi, terdapat komunikasi formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang harus memperhatikan hierarki atau tingkatan dalam sebuah organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang dilakukan tanpa melihat adanya hierarki dalam sebuah organisasi.

Komunikasi informal dalam sebuah organisasi atau instansi juga bisa diteliti dengan pendekatan komunikasi interpersonal. Dikutip dari Arni Muhammad, “kebanyakan komunikasi dalam organisasi terjadi dalam tingkatan interpersonal, dan komunikasi informal menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir keseluruh organisasi”(Muhammad Arni, 2001;124). Dengan kata lain komunikasi informal terjalin secara interpersonal antar anggota organisasi.

Komunikasi ini juga sering disebut dengan ”desas-desus” atau “selentingan”. Rosnow (1988) mendefinisikan desas-desus sebagai sebuah proposisi untuk dipercaya tanpa pembuktian resmi. Peneliti pun beranggapan bahwa desas-desus mengurangi ketegangan emosional biasanya timbul dalam lingkungan kerja.

Komunikasi informal dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai aktivitas atau hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu instansi sehingga sikap ini dapat memotivasi seseorang untuk lebih terlihat dalam pekerjaannya.

Motivasi berasal dari kata latin yakni “*Motive*” yang berarti dorongan, daya penggerak, dan kekuatan yang terdapat dalam diri, yang menyebabkan diri itu bertindak atau berbuat. Menurut William G. Scott (1962: 82), Motif adalah kebutuhan atau tujuan yang belum terpenuhi yang kemudian mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tersebut.

Peran motivasi dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat individu bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan memotivasi dari sumber daya manusia, sangat dipengaruhi oleh faktor extrinsic (dari luar), intrinsic (dari dalam diri) dan lingkungan (Poppy Ruliana, 2014: Rajawali Pers).

Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan bahwa motif kerja merupakan daya dorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi kerja merupakan suatu proses yang mengarahkan sikap dan perilaku manusia dalam berkerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh dirinya.

Dengan adanya komunikasi yang baik, maka semuanya aktivitas akan berjalan lancar dan berhasil. Proses dan pola komunikasi merupakan sarana yang diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan karyawan ke tujuan dan sasaran instansi. Dengan berkomunikasi, besar kecilnya masalah yang terjadi masih dapat diatasi, meminimalisir adanya kesalah pahaman. dan menghilangkan hambatan dalam berkomunikasi. Dengan demikian komunikasi juga merupakan aset penting yang memerlukan kesadaran serta perhatian dari masing-masing individu. Jika dalam sebuah perusahaan tidak terjalin komunikasi informal yang baik, maka tidak akan terjadi kerja sama yang baik pula, karena pekerjaan akan sulit terkoordinasi.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia Akbar, korelasi antara variabel komunikasi interpersonal dengan motivasi kerja di Divisi

Pemasaran Republik Insula Selatan yakni sebesar 0,855 dan menunjukkan hubungan yang sangat kuat.(Aulia Akbar, 2012,76)

Melihat adanya hubungan yang kuat dan saling mempengaruhi antara komunikasi informal dan motivasi kerja di beberapa instansi, peneliti ingin membuktikan apakah benar ada pengaruh yang kuat antara intensitas komunikasi informal dan motivasi kerja. Instansi yang ingin peneliti teliti adalah Dinas Komunikasi dan Informatika DIY.

Dinas Komunikasi dan Informatika DIY merupakan sebuah lembaga pemerintah yang mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika dan urusan pemerintahan bidang persandian. Untuk mempermudah kinerja Dinas Kominfo DIY. Terdapat lima bidang dibawahnya yang masing masing mempunyai peran dan tugas tersendiri. Mulai dari bidang sekretariat, bidang Aplikasi dan Informatika (Aptika), bidang Informasi dan Komunikasi Publik (IKP), bidang Layanan Teknologi dan Informatika (LTI), dan bidang Keamanan Informasi dan Persandian (KIP).

Sebagai salah satu instansi pemerintahan, sangat penting menjalin hubungan yang baik dengan stakeholder, baik internal maupun external. Hubungan kepada stakeholder external merupakan cerminan bagaimana hubungan internal sebuah instansi tersebut. Hubungan internal sebuah instansi dipengaruhi oleh bagaimana hubungan interpersonal antar karyawan yang dapat menunjang motivasi kerja. Seperti yang disebutkan Andi Susanto dalam penelitiannya, bahwa “komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang searah, artinya pada saat komunikasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya” (Andi Susanto, 2013: 236)

Dalam observasi awal yang peneliti lakukan terhadap karyawan Dinas Kominfo DIY, komunikasi yang terjalin lebih banyak didominasi oleh komunikasi formal. Intensitas komunikasi informal yang sebenarnya sangat penting dalam menunjang motivasi kerja justru kurang berperan. Komunikasi yang selama ini terjalin hanya sebatas komunikasi antar pimpinan dan bawahan, juga antar karyawan yang hanya dilakukan sebatas kebutuhan, dan bersifat kaku, sehingga karyawan merasa belum terjalin hubungan yang baik yang menunjang motivasi kerja.

Menurut penjelasan Beny, salah satu Karyawan Diskominfo DIY, “komunikasi interpersonal yang dilakukan kurang maksimal, karena hanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan”. Benny menambahkan “bahkan kegiatan informal lain juga sangat jarang dilakukan dan tidak terjadwal secara periodik”. [Beny Septianto, Hasil Wawancara, 31 Oktober 2019].

Kurangnya kedekatan secara interpersonal juga koordinasi yang kurang baik juga ternyata mempengaruhi motivasi kerja karyawan Dinas Kominfo DIY, sehingga terkadang muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan pegawai Dinas Kominfo DIY lainnya “kalau koordinasi kurang, dan komunikasinya tidak jelas, kadang jadi

malas ngerjain tugas” [Latif, Hasil Wawancara, 31 Oktober 2019]. Namun demikian, beberapa karyawan menganggap komunikasi merupakan sebuah kunci dari motivasi kerja. seperti yang dikatakan Wiwik dalam wawancara “yaa komunikasi yang baik itu pasti akan mempengaruhi suasana kerja, sehingga berpengaruh pada motivasi kerja kita” [Wiwik, Hasil Wawancara 2 November 2019].

Media komunikasi bagi karyawan Dinas Kominfo DIY sebenarnya tidak hanya tatap muka saja. Media lain yang digunakan misalnya adalah grup Whatsapp. Melalui grup ini, mereka bisa menyebarkan informasi yang terkait tugas. Namun menurut Agung, salah satu karyawan mengatakan bahwa “penggunaan grup whatsapp ini hanya sebatas media untuk memberikan informasi. Karyawan lainnya kurang bisa memanfaatkan ini sebagai sarana untuk lebih mengakrabkan diri satu sama lain, padahal seharusnya dengan adanya grup ini bisa menjadi media untuk saling bercanda, dan lebih mengakrabkan diri lagi”. [Agung Supoyo, Hasil Wawancara, 31 Oktober 2019].

Motivasi kerja pegawai yang belum optimal bisa saja dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi yang baik. Menurut pengakuan Benny dan Esti, kegiatan komunikasi dalam organisasi baik formal dan informal belum berpengaruh pada motivasi kerja, karena intensitasnya yang kurang sehingga kedekatan secara emosional belum terjalin. [Benny, Esti, Hasil Wawancara, 15 Januari 2020].

Banyak kendala yang sebenarnya terjadi pada komunikasi informal pada khususnya hubungan interpersonal karyawan Dinas Kominfo DIY. Untuk mengantisipasi terjadinya persoalan dimasa mendatang terkait jalannya instansi, maka masalah-masalah tersebut harusnya sudah mampu diprediksi , termasuk gaya komunikasi internal yang memegang kendali jalannya instansi. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mencari tahu bagaimana komunikasi informal antar karyawan dan seberapa besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja Karyawan Dinas Kominfo DIY.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai sumber referensi, yakni :

1. Penelitian berjudul "*Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Motivasi Kerja Agen PT Prudential Life Assurance*" yang disusun oleh Farra Salsabila. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan significant antara komunikasi antarpribadi dan motivasi kerja. Nilai hubungannya Kuat sebesar 0.629. Pengaruh komunikasi Antarpribadi yang dilakukan Agency Manager dengan bawahan mempunyai kontribusi sebesar 39,6% dalam upaya menciptakan menciptakan motivasi kerja Agen kelas penyiari Indonesia. Selebihnya sebesar 60,4% terbentuk akibat beberapa faktor lainnya.

Perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada variable independen yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan komunikasi antarpribadi sebagai variable x, sedangkan dalam

penelitian ini menggunakan intensitas komunikasi interpersonal. Sehingga penelitian ini lebih fokus melihat intensitasnya.

2. Penelitian dengan judul "*Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*" yang dilakukan oleh Widya Resky Angriana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 54,28 %. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Perbedaan terletak pada variabel bebas dimana penelitian milik Widya Riska menggunakan komunikasi organisasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah intensitas komunikasi interpersonal.

3. Penelitian yang disusun oleh Fera Ayu Diah, dengan judul "*Pengaruh Intensitas Komunikasi Antar Pribadi dan Tingkat Konflik Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Pegawai*". Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel intensitas komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh negatif dan signifikan variabel tingkat konflik antara atasan dan bawahan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya konflik di Polines adalah adanya perbedaan perlakuan pada beberapa hal, diantaranya yaitu perbedaan perlakuan

pada proses presensi, penerimaan honorarium, penerimaan informasi, delegasi pekerjaan, respon pimpinan, pengembangan karir, pelatihan/training, dan pemberian fasilitas kerja

Perbedaan dalam penelitian milik Fera Ayu terdapat dua variable bebas, sedangkan di penelitian ini hanya satu variable bebas. Variable terikatnyapun juga berbeda, yakni kinerja dan motivasi kerja

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa besar pengaruh komunikasi informal terhadap motivasi kerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika DIY?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara intensitas komunikasi informal terhadap motivasi kerja pada karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika DIY.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kajian pengaruh intensitas komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Pemerintah Provinsi DIY

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam pembuatan kebijakan organisasional Pemerintah Provinsi DIY.

b. Bagi Dinas Kominfo DIY

Sebagai acuan Dinas Kominfo DIY dalam pembuatan strategi komunikasi organisasi antar karyawan.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah beberapa uraian tentang dasar teori atau model yang digunakan sebagai acuan penelitian. Teori menurut Kerlinger adalah; “Himpunan konstruk (konsep) definisi dan proporsi yang mengemukakan pandangan sistematis tentang gejala dengan menjabarkan relasi diantara variabel untuk menjelaskan dan meramalkan gejala tersebut”. (Rakhmat, 1998:6)

“Sebuah kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang teori-teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan, adalah teori mengenai variabel-variabel permasalahan yang akan diteliti.”(Mardalis, 1999:41) Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah proses komunikasi interpersonal antar karyawan. Untuk dapat menjelaskan dan meramalkan gejala dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teori sebagai berikut:

1. Teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo

Teori Hubungan Manusiawi diperkenalkan tahun 1930-an yang dipelopori Barnard (1938), Elton Mayo (1933), Roethlisberger dan Dickson(1939). Teori tersebut menekankan pada pentingnya hubungan sosial yang disebabkan karena hubungan manusiawi atau interaksi, juga pada perhatian terhadap pegawai dan proses kelompok yang terjadi di antara anggota organisasi. Semua itu tentunya memerlukan sebuah proses komunikasi yang efektif. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi, akan membentuk iklim komunikasi yang baik, hal ini sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai di dalam organisasi tersebut.

Elton Mayo dalam Liliweri mengatakan bahwa produktivitas kerja tidak ditentukan oleh faktor cahaya, dan besaran upah, melainkan oleh bagaimana sebuah organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melakukan human relations dalam organisasi. Hasil studi tersebut juga menunjukkan bagaimana sebuah kelompok kerja dapat meningkatkan kinerja karena mendapat dukungan dari para manajemen. Dukungan tersebut bisa didapat melalui interaksi antar anggota kelompok, dan iklim sosial.

Melalui penelitian yang terkenal dengan Efek Hawthorne, terdapat dua kesimpulan yang berkembang, yang menyatakan bahwa : (1) Perhatian terhadap orang-orang boleh jadi mengubah sikap dan perilaku mereka. (2)

Moral dan produktivitas meningkat apabila para pegawai mempunyai kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain. (R. Wayne Pace-2015:60).

Temuan Elton Mayo juga memberikan kontribusi yang sangat besar bagi pengembangan organisasi dan teori motivasi. Berikut adalah beberapa kesimpulan dari temuan Elton Mayo :

- a) Kerja merupakan suatu kelompok aktivitas
- b) Kebutuhan untuk diakui, keamanan, dan merasa memiliki merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh para pekerja. Faktor ini menjadi basis semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
- c) Kelompok informal dalam organisasi merupakan kelompok yang mempunyai kekuatan kontrol sosial, yang sangat besar atas pekerjaan karyawan, terutama memengaruhi kebiasaan dan sikap kerja para individu.(Liliweri, 2014;144)

Dalam teori ini, juga terdapat beberapa anggapan dasar yaitu:

- a) Produktivitas ditentukan oleh norma sosial dan faktor psikologis
- b) Seluruh imbalan yang bersifat non ekonomis, sangat penting dalam memotivasi cara karyawan
- c) Karyawan biasanya memberikan reaksi terhadap suatu persoalan, lebih sebagai anggota kelompok daripada individu
- d) Kepemimpinan memegang peranan penting dan mencakup aspek-aspek formal dan informal

e) Penganut aliran human relations menganggap komunikasi sebagai fasilitator penting dalam proses pembuatan keputusan.(Rohim, 2009:122).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Hubungan Manusiawi untuk menjelaskan hubungan antara variabel komunikasi informal dan motivasi kerja. Hal ini berdasarkan temuan Elton Mayo yang mengatakan bahwa kelompok informal dalam organisasi mempunyai kekuatan kontrol sosial yang sangat besar atas pekerjaan karyawan karena dapat meningkatkan kinerjanya melalui interaksi. Selain itu, produktivitas pegawai juga ditentukan melalui kesempatan dalam berinteraksi. Sehingga motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY dapat dipengaruhi oleh komunikasi informal yang terjadi antar pegawai.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg ini juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori hygiene-motivator. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Menurut Herzberg dalam motivasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh dua mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator, serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta

mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (Hasibuan, 1996: 108).

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan antara faktor intrinsik dan juga ekstrinsik dengan motivasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan dan hubungan antar pribadi baik formal dan informal diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor-faktor instrinsik antara lain prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggungjawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

Teori dua faktor dibagi menjadi dua, yaitu: a. Hygiene Factors
Hygiene factors (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan atau kurangnya motivasi kerja. Faktor higienis yang didalamnya merupakan faktor ekstrinsik, juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. Hygiene factors (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Motivation Factors Menurut Herzberg (Robbins, 2001), hygiene factors (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada motivation factors (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan.

Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. Motivator factor 3 berhubungan dengan aspek – aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor – faktor yang termasuk di sini adalah : (1) Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas) (2) Recognition (penghargaan) (3) Work it self (pekerjaan itu sendiri) (4) Responsibility (tanggung jawab) (5) Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri) (6) Advancement (kesempatan untuk maju) Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan (Robbins,2001).

Melalui teori ini, peneliti ingin menjelaskan bahwa motivasi kerja pada karyawan Dinas Kominfo DIY tidak hanya dipengaruhi oleh

intensitas komunikasi informal saja, namun ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya. Dalam teori ini motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda, yakni faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi faktor-faktor eksternal dari karyawan yang dapat menunjang motivasi kerja, dan faktor motivator meliputi faktor internal dari karyawan yang harus selalu dipenuhi sehingga meningkatkan motivasi kerja.

F. Definisi Konseptual

1. Konsep Intensitas Komunikasi Informal

Menurut Devito (2009) intensitas komunikasi adalah tingkat kedalaman dan keluasan pesan yang terjadi saat berkomunikasi dengan orang.

Dalam jaringan komunikasi informal, orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, tanpa memerlukan jenjang hierarki, pangkat, dan kedudukan dapat berkomunikasi secara luas. Komunikasi informal bersifat umum, dari persoalan pribadi dan penugasan atau dinas (Abdullah Masmuh, 2010:19).

Menurut Devito (2009), yang dikutip oleh Riska, menyatakan bahwa untuk dapat mengukur intensitas komunikasi dapat ditinjau dari lima aspek, yaitu:

a. Frekuensi berkomunikasi

Frekuensi adalah tingkat keseringan dalam berkomunikasi.

b. Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi

Durasi adalah lamanya waktu atau rentang waktu yang digunakan pada saat melakukan aktivitas komunikasi.

c. Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi

Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi diartikan sebagai fokus yang dicurahkan oleh partisipan komunikasi pada saat berkomunikasi. Misalnya memberikan pujian atau selamat kepada orang lain ketika mendapatkan prestasi

d. Keteraturan dalam berkomunikasi

Keteraturan berarti kesamaan sejumlah keadaan, kegiatan, atau proses yang terjadi beberapa kali atau lebih dalam melakukan aktivitas komunikasi yang dilakukan secara rutin dan teratur. Misalnya keterlibatan secara intensif dalam kegiatan atau komunikasi dengan orang lain secara rutin, seperti makan siang bersama, dan lainnya.

e. Tingkat keluasan pesan

Tingkat keluasan pesan saat berkomunikasi mempunyai arti ragam topik maupun pesan yang dibicarakan pada saat berkomunikasi. Misalnya, para pegawai tidak hanya membicarakan mengenai pekerjaan, namun juga membahas hal-hal lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa intensitas komunikasi informal adalah tingkat keseringan, durasi, keteraturan, keluasan pesan, dan besarnya perhatian yang diberikan dalam melakukan komunikasi yang

bersifat pribadi maupun kedinasan tanpa mengikuti struktur dalam organisasi formal.

2. Konsep Motivasi Kerja.

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Robbins dalam Andjarwati). Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya (Yorks, 2001: 21). Menurut Handoko (2001:251), motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Sehingga motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong, menggerakkan serta memelihara perilaku dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja karyawan suatu perusahaan muncul karena beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar, diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang ditawarkan, tempat atau posisi perusahaan, adanya target untuk memiliki penghasilan, usaha dalam memenuhi segala macam kebutuhan, tingkat pendidikan yang dicapai dan dikarenakan ingin meningkatkan status.

Menurut Komarudin (1996:306) motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik meliputi :

b. semangat kerja

- c. loyalitas
- d. rasa bangga
- e. menyampaikan ide atau gagasan,
- f. pengembangan potensi dan kemampuan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik meliputi:

- a. upah/gaji
- b. hadiah/bonus atau insentif
- c. tunjangan
- d. hubungan kerja
- e. suasana kerja

G. Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Intensitas komunikasi informal adalah tingkat keseringan, durasi, keteraturan, keluasan pesan, dan besarnya perhatian yang diberikan dalam melakukan komunikasi yang bersifat pribadi maupun kedinasan tanpa mengikuti struktur dalam organisasi formal Dinas Kominfo DIY.

Menurut Devito (2009), yang dikutip oleh Riska, menyatakan bahwa untuk dapat mengukur intensitas komunikasi dapat ditinjau dari lima aspek, yaitu:

Tabel 1.1

Operasionalisasi Konsep Variabel Bebas

Variable	Dimensi	Indikator
Variable bebas (Intensitas Komunikasi Informal)	a) Frekuensi berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat keseringan berkomunikasi yang bersifat pribadi dengan pegawai lain selama satu minggu.• Tingkat keseringan berkomunikasi yang bersifat penugasan dengan pegawai lain selama satu minggu
	b) Durasi yang digunakan untuk berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none">• Lamanyawaktu berkomunikasi yang bersifat pribadidengan pegawai lain selama satu minggu.• Lamanya waktu berokumunikasi yang

		bersifat penugasan dengan pegawai lain selama satu minggu.
	c) Perhatian yang diberikan saat berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus yang diberikan ketika berkomunikasi • Memberikan pujian ketika pegawai lain mendapatkan prestasi. • Mengungkapkan rasa simpati kepada pegawai lain
	d) Keteraturan dalam berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Rutin melakukan komunikasi secara intensif dengan beberapa pegawai lain yang bersifat pribadi. • Rutin melakukan komunikasi secara intensif dengan beberapa pegawai lain bersifat penugasan.
	e) Tingkat keluasan pesan	<ul style="list-style-type: none"> • Keberagaman topik pribadi yang dibicarakan antar pegawai. • Keberagaman topik kedinasan yang dibicarakan antar pegawai.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan dalam diri yang mendorong, menggerakkan serta memelihara perilaku dalam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pegawai Dinas Kominfo DIY.

Menurut Komarudin (1996:306) motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Tabel 1.2

Operasionalisasi Konsep Variabel Terikat

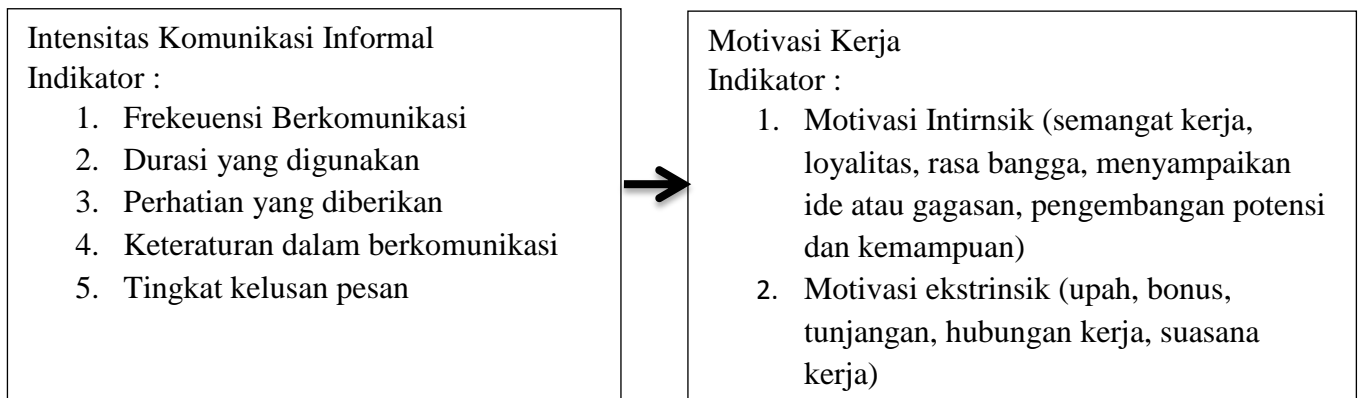
Variable	Dimensi	Indikator
Variable terikat (Motivasi Kerja)	a) Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat kerja pada pegawai. • Loyalitas terhadap instansi Dinas Kominfo DIY • Rasa bangga ketika meraih suatu pencapaian • Menyampaikan ide atau gagasan dalam forum. • pengembangan potensi dan kemampuan pegawai.
	b) Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> • Upah/gaji dari Dinas Kominfo DIY • Hadiah, bonus atau insentif yang diberikan pada pegawai ketika meraih prestasi. • Tunjangan bagi pegawai. • Hubungan kerja atau timbal balik yang diberikan oleh instansi bagi pegawai. • Suasana kerja pada instansi.

H. Model Penelitian

Secara garis besar, yang dimaksud dengan konsep menurut Kerlinger dalam Rakhmat adalah suatu abstraksi yang dibuat untuk menggambarkan suatu fenomena yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas. (Rakhmat, 1993:6)

Kerangka konsep ini berfungsi sebagai gambaran hubungan konsep khusus atau indikator yang berbeda-beda dari variabel-variabel penelitian yang akan diteliti.

Gambar 1
Model Penelitian



I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono,2016;64).

Dalam sebuah penelitian, hipotesis dibedakan menjadi dua yakni hipotesis kerja (Ha) dan hipotesis nol (Ho). Hipotesis kerja (Ha) biasanya dituliskan dengan kalimat positif, sedangkan hipotesis nol (Ho) dituliskan dengan kalimat negatif. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : terdapat pengaruh antara intensitas komunikasi informal dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY.
2. Ho : tidak terdapat pengaruh antara intensitas komunikasi informal dengan motivasi kerja pegawai Dinas Kominfo DIY.

J. Metodologi

1. Jenis penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono,2014;2). Terdapat beberapa metode penelitian salah satunya adalah survey. Dalam penelitian ini menggunakan survey sebagai metode penelitiannya. Survey adalah pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan yang terang dan baik terhadap suatu persoalan tertentu di dalam suatu daerah tertentu. (Mussa dan Nurfitri, 2004:66).

Sedangkan jenis penelitian dalam penelitian ini adalah eksplanatif. Menurut Faisal (1992:21), eksplanatif adalah “untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan”. dan penelitian ini berusaha untuk menjelaskan hubungan antara variabel X dan variabel Y.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014;80). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kominfo DIY.

Tabel 1.3
Responden Penelitian

Status Kepegawaian	L	P
PNS	33	20
Non-PNS	10	12
Total	75	

Sumber : Data Pegawai Dinas Kominfo DIY November 2019

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah cara peneliti menentukan responden berdasarkan populasi yang ada. Teknik Sampling terbagi menjadi dua macam, yakni probability sampling (sampling berpeluang) dan non probability sampling (sampling tidak berpeluang). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability dengan cara sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.Hal ini karena populasi yang relatif kecil yakni kurang dari 100 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

b. Angket (Questioner)

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.” (Sugiyono, 2014:142).

Skala pengukuran yang digunakan dalam quisinoer nantinya adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dan tiap jawabannya dapat diberi skor sebagai berikut.

Tabel 1.4
Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju / Selalu / Sangat Positif	5
Setuju / Sering / Positif	4
Netral / Kadang-kadang / Negatif	3
Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah / Negatif	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah / Sangat Negatif	1

c. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi) (hendryadi,2014:2).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi berperan serta. Dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari di Dinas Kominfo DIY.

d. Studi kepustakaan

Rakhmat (2004:107), menyatakan bahwa: “Studi kepustakaan digunakan untuk memberikan dasar teoritis bagi peneliti, tujuan tinjauan pustaka adalah menghubungkan penelitian dengan konteks penelitian yang lebih luas.” Studi kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data yang dapat menunjang penelitian dan penulisan. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan buku-buku yang ada hubungannya dengan komunikasi serta bahan-bahan lain untuk memperoleh teori maupun data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Diharapkan studi kepustakaan dapat melengkapi isi dari penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier Sederhana, dengan rumus :

$$Y=a+bx$$

Y: variable terikat

a: intersep

b: koefisien regresi

x: variable bebas

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS
(*Statistical Product and Service Solutions*)16 for Windows.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas data adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui bahwa alat ukur atau kuesioner mengukur apa yang akan diukur. Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 40 pegawai Dinas Perhubungan Kota Magelang. Hasil dari uji validitas diolah dengan menggunakan metode CFA (Confirmatory Factor Analyze).

Menurut Hair et al (2010), Confirmatoory Factor Analysis (CFA) adalah bagian dari SEM (Structural Equation Modeling) ang berguna untuk menguji bagaimana variabel-variabel terukur (Indikator) yang baik dalam menggambarkan suatu faktor. Analisis CFA dilakukan dengan bantuan SPSS 16 for Windows.