

MOTIVASI BERPRESTASI TERGAMBAR DARI POLA TULISAN TANGAN dan TANDA TANGAN

Veronika Trimardhany

Institut Komunikasi dan Bisnis, LSPR-Jakarta
Sudirman Park Campus, Jl. Jend. Sudirman No.Kav. 32, RT.12/RW.11, Karet
Tengsin. Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10250

Email: veronika.t@lspr.edu

Abstrak

Individu yang memiliki motivasi berprestasi dalam suatu organisasi, seperti yang diungkapkan oleh McClelland (1987), organisasi akan diuntungkan atas prestasi yang dicapai individu tersebut. Untuk mendapatkan karakter atau kepribadian individu yang memiliki motivasi berprestasi dengan cara menganalisis tanda tangan dan tulisan tangan (grafologi). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Motivasi berprestasi dari individu, dan untuk mengetahui komunikasi Intrapersonal tentang prestasi yang diraihinya serta untuk mengetahui pola tulisan dan tanda tangan pada individu tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam dan Analisa grafologi. Dengan subyek penelitian 5 dosen tetap dan memiliki jabatan sebagai manager keatas dalam suatu organisasi di Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi di Jakarta. Hasil yang diperoleh adalah Motivasi kelima subyek menunjukkan intensitas, arah dan ketekunan. Faktor motivasi yang dimiliki kelima subyek adalah dorongan kekuatan untuk mencapai prestasi yang menjadi tanggung jawabnya. Arahnya jelas yaitu rasa tanggung jawab yang besar karena sebagai tugas dan amanah. Pola tulisan tangan dan tanda tangan mereka adalah tidak mudah merespon informasi, berpikir dahulu sebelum memutuskannya. Motivasi dan goal-nya tidak terlalu tinggi namun realistis yang sesuai kondisi dan situasi, maka hasil kinerjanya tergolong cukup produktif, didukung oleh kemampuannya berkomunikasi dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: Motivasi berprestasi, Grafologi, Komunikasi Intrapersonal.

Abstract

Individuals who have achievement motivation in an organization, as expressed by McClelland (1987), the organization will benefit from the achievements achieved. To get the character or personality of individuals who have achievement motivation by analyzing signatures and handwriting (graphology). The purpose of this study is to determine the motivation of achievement from within the organization and to know intrapersonal communication about the achievements he achieved and to find out the writing patterns and signatures of these individuals. The research method used is descriptive qualitative with in-depth interviews and graphological analysis. With research subjects 5 permanent lecturers and hold positions as manager and above in an organization at the College of Communication.

Key Words: Achievement motivation, Graphology, Intrapersonal Communication.

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan kebutuhan individu. Bekerja adalah selain mendapatkan upah dari bekerja, juga merupakan suatu aktualisasi diri dari individu itu sendiri. Bekerja merupakan hal yang penting bukan saja kecukupan materi yang ingin dicapai, tetapi juga memberi seseorang penghargaan diri dan pengakuan sosial. Dengan demikian, bekerja adalah tujuan dan sekaligus sarana. Dalam bekerja, individu mengolah lingkungan dan menciptakan hal baru, berusaha untuk mengaktualisasikan secara maksimal atas potensi yang dimiliki, serta meningkatkan ketrampilan dan mengembangkan kreativitasnya. Otomatis separuh dari kehidupannya digunakan untuk bekerja.

Pengakuan sosial datang dari lingkungan sekitar, demikian juga perasaan sebagai bagian dari masyarakat kurang lebih dipengaruhi oleh kesuksesan individu dalam bekerja atau kesuksesan karir. Kesuksesan karir mudah diukur misalnya: tingkat jenjang tertinggi dalam lingkungan kerja, pangkat yang memuaskan, tanggung jawab dan kewenangan, status sosial, pendapatan yang memadai, fasilitas khusus, ruang kantor yang istimewa dibanding yang lain. Ukuran tersebut menjadi simbol bagi individu dan bagi sementara orang sulit untuk dicari penggantinya. Judge dan Bretz (1994),

London dan Stumpf (1982), mendefinisikan kesuksesan karir individu sebagai hasil kerja individu yang terkait dengan pekerjaan positif atau prestasi yang telah dihasilkan dari pengalaman kerjanya. Kesuksesan karir didefinisikan sebagai prestasi individu dalam pekerjaan yang menggairahkan dan yang terbaik yang dikonseptualisasikan dalam bentuk keberhasilan ekstrinsik dan intrinsik (Judge et al., 1995). Pada tulisan-tulisan kontemporer tentang karir, baik kesuksesan karir obyektif maupun subyektif mendapat perhatian cukup besar sebagai hal yang penting dari pengalaman karir individu (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). Kesuksesan karir individu merupakan prestasi yang diinginkan yang berhubungan dengan hasil kerja dari setiap pengalaman individu dari waktu ke waktu (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005, p. 179).

Individu mencapai kesuksesan karir tersebut, tidak semata-mata pemberian yang tiba-tiba, namun hal itu tidak terlepas dari usaha dari individu itu sendiri yaitu dengan memiliki motivasi berprestasi. Menurut McClelland (1987), motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang penuh tantangan, dengan suatu ukuran keunggulan yaitu perbandingan dengan prestasi individu lain atau standard tertentu.

Individu yang memiliki motivasi berprestasi dalam suatu organisasi, seperti yang diungkapkan oleh McClelland (1987), organisasi itu akan merasa diuntungkan. Karena organisasi tersebut tidak mengeluarkan dana dan waktu banyak untuk memberikan pelatihan pada individu tersebut. Selain itu, organisasi juga diuntungkan atas prestasi yang dicapainya, sehingga produk atau karya yang dihasilkan berguna bagi masyarakat luas dan juga menguntungkan organisasi. Masalah akan muncul, karena tidak mudah mendapatkan calon pekerja yang memiliki kriteria seperti tersebut di atas, harus melalui waktu yang lama, padahal kebutuhan organisasi sangat mendesak. Solusi yang dilakukan orang agar dapat menilai karakter atau kepribadian individu yang memiliki kriteria individu yang memiliki motivasi berprestasi dengan cara antara lain: wawancara mendalam dan

observasi, psikotes, melihat wajah, guratan tangan, serta tanda tangan dan tulisan tangan, dan lain-lain.

Ber macam-macam cara melihat karakter individu yang diharapkan, maka yang menarik dalam penelitian ini adalah tulisan tangan dan tanda tangan. Hal ini terkait dengan manusia adalah satu-satunya makhluk yang berkomunikasi melalui lambang yang tertulis untuk mengkomunikasikan pikiran, gagasan dan perasaan. Ketika individu mengkomunikasikan pikiran, gagasan dan perasaannya maka individu tersebut melakukan komunikasi *Intrapersonal*. Menurut Devito (2003), Komunikasi *Intrapersonal* adalah individu berbicara dengan diri sendiri, mengenal diri sendiri, mengevaluasi diri sendiri, meyakinkan diri sendiri tentang suatu hal, mempertimbangkan keputusan-keputusan yang akan diambil, dan menyiapkan pesan-pesan yang akan disampaikan kepada orang lain.

Fakta yang sesungguhnya adalah bahwa individu menggunakan simbol tertulis gunanya untuk mengkomunikasikan pikiran, gagasan dan perasaan. Simbol yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tulisan tangan dan tanda tangan individu yang memiliki motivasi berprestasi. Tanda tangan merupakan salah satu identitas diri individu, sedang tulisan tangan mampu mencerminkan kepribadian individu (Prasetyono, 2010). Selain alasan tersebut, analisa tanda tangan sangat murah dan mudah menggunakannya serta tidak bias akan latar belakang budaya pada setiap individu, asalkan individu yang di analisa mampu menulis dan penganalisanya atau *assessor* memiliki keahlian khusus dalam menginterpretasikannya.(Prasetyono, 2010).

Setiap orang memiliki pola tulisan tangan yang unik seperti pada sidik jari. Hal ini menjadi salah satu alasan mengapa tulisan tangan dapat dianalisis untuk memahami kepribadian seseorang. Dengan menganalisis tulisan tangan, seseorang dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya sehingga dapat dijadikan sebagai sarana untuk introspeksi diri. Ilmu yang menganalisis tulisan tangan dan tanda tangan adalah ilmu Grafologi. Grafologi digunakan di antaranya dalam penempatan karyawan, penentuan gaya belajar, penentuan minat dan bakat, serta pengungkapan kasus kejahatan.

Pakar yang bekerja dalam menganalisis tulisan tangan disebut dengan grafolog (Mutia F, Maksun RAS, Dadang SSS, 2017) Meskipun campur tangan grafolog dalam menganalisis tulisan tangan sangat efektif untuk dilakukan, hal ini tentunya memerlukan tenaga dan waktu. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem yang dapat menganalisis tulisan tangan secara otomatis. Yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja, bukan pendidikan, bukan usia, jenis kelamin, ras, dan lain sebagainya. Kepribadianlah faktor paling penting dalam keberhasilan pekerjaan (Handwriting Institute, 2013).

Untuk mengetahui karakter individu yang menjadi harapan organisasi maka pihak organisasi minta jasa seorang ahli Grafologi untuk menganalisa dan menginterpretasikan tulisan tangan dan tanda tangan. Dalam membaca, menganalisa dan menginterpretasi tulisan dan tanda tangan menggunakan Ilmu Grafologi. Jadi menurut Prasetyono (2010, hal 27), di tangan seorang Grafolog, tulisan tangan dan tanda tangan mampu menjelaskan secara akurat dengan akurasi mencapai 70-90 persen. Dengan mengenal karakter individu bisa menggali potensi-potensi yang dimilikinya dan bisa mengantisipasi setiap perubahan dari individu tersebut.

Informan dalam penelitian ini adalah para individu pekerja dengan profesi sebagai dosen tetap dan memiliki jabatan struktural di management Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi The London School Of Public Relations, Jakarta. Alasan pemilihan Informan dalam STIKOM LSPR, karena sekolah tinggi tersebut merupakan sekolah Komunikasi terbagus di Indonesia menurut versi Majalah Tempo, 2016. Jadi apabila organisasi itu memiliki kriteria terbagus, hal ini tidak terlepas dari para pekerja yang memiliki motivasi berprestasi untuk mengangkat nama organisasi tersebut.

Dengan demikian dalam paparan di atas maka *urgency* dalam penelitian ini adalah "Motivasi Berprestasi Tergambar dari Pola Tulisan Tangan dan Tanda Tangan" Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui Motivasi berprestasi dari individu sebagai dosen dan penjabat struktural dalam organisasi 2. Untuk mengetahui komunikasi individu dalam diri sendiri (Komunikasi Intrapersonal) tentang prestasi yang diraihinya. 3. Untuk mengetahui dan menganalisa pola tulisan dan tanda tangan pada individu yang memiliki motivasi berprestasi.

KERANGKA TEORI

Komunikasi *Intrapersonal*. Komunikasi *Intrapersonal* adalah: (1) Penggunaan Bahasa atau pikiran internal dari seorang komunikator, yang harus dibayangkan sebagai aktivitas yang terjadi dalam pikiran individu yang menampilkan sebuah model yang berisi pengirim, penerima dan umpan balik, (2) proses komunikasi yang terjadi dalam diri individu di mana individu bertindak sebagai pengirim dan penerima pesan. Aktivitas ini merupakan aktivitas mental dari sistem saraf yang menghasilkan banyak pikiran yang bersumber dari berbagai tingkatan komunikasi di luar dirinya (Liliweri, 2015). Dari teori tersebut bahwa komunikasi *intrapersonal* merupakan komunikasi yang tidak melibatkan orang lain dalam berkomunikasi. Proses komunikasi tersebut terjadi pada diri sendiri, sehingga merupakan aktivitas mental yang menghasilkan banyak pikiran bersumber dari berbagai tingkatan komunikasi di luar dirinya dan memberikan pengaruh terhadap komunikasi dengan orang lain.

Aktivitas Komunikasi *Intrapersonal*. Menurut Busaba Suthithorn (dalam Liliweri, 2015, p.131) Aktivitas *self talk* adalah aktivitas individu untuk: 1. Berpikir 2. Menafsirkan peristiwa 3. Menafsirkan pesan dari orang lain 4. Menanggapi pengalaman diri sendiri 5. Menanggapi interaksi dengan orang lain. Menurut Liliweri, (2015) fungsi dari komunikasi Intrapersonal adalah untuk menjelaskan ide-ide atau menganalisis suatu situasi, merefleksikan ketepatan terhadap suatu informasi.

Pengembangan Diri dalam Komunikasi *Intrapersonal*. Menurut Liliweri (2015, p.144) Pengembangan diri, "*self development*" berarti kemampuan untuk mengubah atau meningkatkan diri ke tingkat yang lebih baik demi mengejar perilaku atau tindakan ketika individu merespon kebutuhan, atau sebagai faktor motivasi bagi individu untuk mengejar tujuan yang dimaksudkan, tujuan yang sangat bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain agar bisa hidup bahagia dalam masyarakat.

Mekanisme Komunikasi *Intrapersonal*. Menurut Liliweri (2015, p.145) Komunikasi *intrapersonal* mempunyai empat mekanisme untuk mengembangkan diri, keempat mekanisme itu adalah:

1. *Self-awareness* – atau kesadaran diri

Kesadaran tentang siapa diri kita dan apa peran kita sebagai anggota masyarakat. Kita harus sadar akan desposisi mental kita termasuk preferensi dan sikap kita. Ketika kita menjadi sadar tentang siapa kita maka kita menjadi sadar akan diri sendiri.

2. *Self acceptance*- Penerimaan diri

Ketika kesadaran diri muncul maka kita mungkin sekali akan menerima dua aspek dari diri kita yaitu aspek negatif dan positif. Dalam komunikasi, kita harus menerima perasaan kita, percaya, tujuan dan alasan kita sendiri.

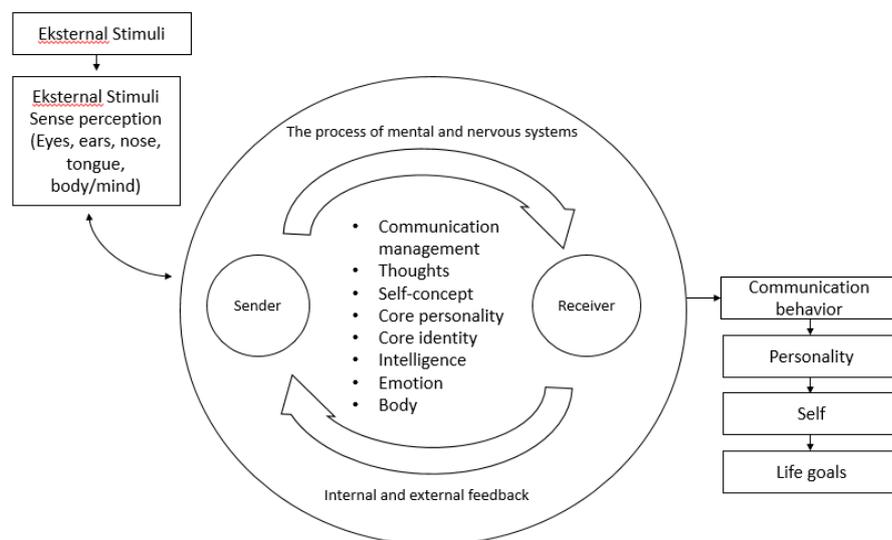
3. *Self-actualization* – Aktualisasi diri

Pribadi yang mengakui kualitas esensial dirinya sendiri. Dia akan memahami keterbatasan dan kemampuan kekuatan dirinya. Orang dengan kepribadian aktualisasi diri yang kuat adalah orang yang cukup luwes sehingga siap untuk memperluas cakrawala kepentingannya, dan bersedia untuk mempertimbangkan kembali setiap keputusan yang telah dia lakukan.

4. *Self disclosure* – Pengungkapan diri

Pengungkapan diri adalah cara individu untuk mengungkapkan pikiran, perasaan dan tindakan yang akan bermanfaat bagi pengembangan diri dan komunikasi yang *efektif*. Kebiasaan mengungkapkan diri membuat individu tidak menebak atau spekulasi terhadap dirinya sendiri maupun orang lain. Pengungkapan diri membuat seseorang dapat mengetahui apa yang harus dibuat demi relasi dengan orang lain. Pengungkapan diri tidak saja berkaitan dengan sekadar mengungkapkan diri kepada orang lain tetapi sebagai tanda seorang pribadi yang bersikap benar dan jujur.

Proses Komunikasi Intrapersonal



Gambar 1. Proses Komunikasi Intrapersonal, dari Liliweri, 2015, p.146

Setiap individu bertindak sebagai pengirim dan penerima pesan. Pesan tersebut diterima dari luar (eksternal) sebagai hasil dari persepsi indra individu (apa yang dia dengar, lihat, cium, raba/sentuh, dan rasa). Demikian pula ada pesan

yang dia terima dari dalam (internal) seperti pikiran, konsep diri, inti pribadi, identitas diri, dan kecerdasan, emosi dan tubuh. Hasil kelola pesan eksternal dan internal inilah yang akan ditampilkan dalam bentuk perilaku, kepribadian, hakikat diri, dan tujuan kehidupan.

Motivasi kerja. Motivasi disini terkait dengan pekerjaan yang ingin dicapai oleh individu, jadi definisi disini mencoba menggali definisi Motivasi kerja. Prediktor utama yang mempengaruhi kinerja individu pekerja adalah motivasi. Kata motivasi (*motivation*) kata aslinya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, hal ini membuat individu terdorong untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi kerja berarti suatu keadaan dan situasi yang mendorong individu melakukan suatu kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Sumantri, 2012). Motivasi kerja adalah serangkaian energi yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, untuk memulai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi pekerjaan (Pinder, 1998: 11).

Dengan demikian, motivasi kerja adalah proses psikologis yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungan. Beberapa ahli menyampaikan tentang motivasi kerja antara lain: Munandar (2001) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan itu jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu tersebut.

Kanfer (1992) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan kekuatan untuk mendapatkan dan membuat sesuatu terjadi. Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong atau menarik individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Jex dan Britt (2008) menambahkan tentang motivasi kerja, adalah kunci untuk memahami banyak bentuk perilaku dalam organisasi. Kanfer (1992); Katzell dan Thompson (1990); dan Mitchell (1997) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah variabel yang mendasari dan yang menjelaskan bagaimana tujuan mempengaruhi kerja, sebagai arah, intensitas, dan ketekunan yang terkait dengan perilaku individu yang diinginkan oleh organisasi. Dari pernyataan Kanfer (1992), Jex dan Britt (2008), Katzell dan Thompson (1990) serta Mitchell (1997) sependapat bahwa motivasi kerja merupakan arah tujuan, intensitas dan ketekunan.

Sesuai dengan pendapat di atas Robbins (2003) menyampaikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan atau berapa lama individu dalam usaha mencapai sasaran. Tiga unsur kunci dalam definisi tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- a. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Unsur tersebut yang mendapat perhatian paling besar dari motivasi. Akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, individu harus mempertimbangkan kualitas upaya maupun intensitasnya.
- b. Arah merupakan upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.
- c. Ketekunan, hal ni adalah ukuran tentang seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap

bertahan dengan pekerjaannya dalam jangka waktu cukup lama untuk mencapai sarasannya (Robbins, 2003).

Motivasi Berprestasi. Menurut McClelland (1987), motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong individu untuk mencapai keberhasilan dalam mengerjakan tugas-tugas yang penuh tantangan, dengan suatu ukuran keunggulan yaitu perbandingan dengan prestasi orang lain atau standart tertentu.

Komunikasi Verbal non Vokal. Komunikasi Verbal non vokal adalah komunikasi menggunakan kata-kata tetapi tidak diucapkan namun dituliskan. Saat berkomunikasi, menggunakan dua sistem sinyal utama - verbal dan nonverbal. Pesan verbal adalah pesan yang dikirim dengan kata-kata. Penting untuk diingat bahwa kata verbal mengacu pada kata-kata, pesan verbal terdiri dari kata-kata lisan dan tulisan (Devito, 2009: 101)

Grafologi. Grafologi berasal dari bahasa Yunani, *graph* berarti menulis dan *logos* berarti ilmu sehingga grafologi berarti ilmu menulis tangan. Grafologi adalah cabang ilmu psikologi. Ilmu ini sangat bermanfaat untuk menginterpretasikan karakter seseorang melalui analisis dan pengamatan tulisan tangan. Dari sini, dapat diketahui karakter dan kepribadian yang ada dibalik tulisan tangan (Achsinfina, 2008).

Karakter dan kepribadian individu bisa tergambar dari pola tulisan tangan dan tanda tangan. Ilmu yang bisa menggambarkan karakter atau kepribadian individu yaitu Grafologi. Menurut Prasetyono (2010) Grafologi berasal dari bahasa Yunani, *graph*. Yang artinya tulisan atau menulis, dan *logos* yang berarti ilmu jadi grafologi artinya ilmu dalam hal tulisan. Sedangkan grafologi sendiri adalah cabang ilmu psikografik atau psikodinamik yaitu ilmu yang digunakan untuk menggambarkan dinamika kepribadian seseorang melalui gambar. Ilmu grafologi ini sangat bermanfaat untuk menginterpretasikan karakter maupun kepribadian seseorang melalui analisis dan pengamatan tulisan tangan dan tanda tangan.

Prastyono(2010) menambahkan, bahwa grafologi adalah ilmu yang didasarkan pada hubungan antara pikiran bawah sadar seseorang. Adanya hubungan tersebut grafologi sebagai uji karakter seseorang dengan tingkat keakuratan 90% dibanding dengan tes psikologi yang sering memodifikasi pertanyaan-pertanyaan tes untuk keperluan jabatan tertentu. Dengan kata lain, grafologi dapat memberikan penilaian terhadap karakter seseorang dengan obyektif, tidak diskriminatif serta tidak bias (Prastyono, 2010).

Menurut McNichol (2004), tanda tangan mengungkapkan citra diri seseorang di depan publik, ini berarti cara seseorang berperilaku di hadapan publik, cara bertindak di sekitar orang lain, yaitu pribadi sosial. Citra diri seseorang di depan publik, juga meliputi apa yang dipikirkannya tentang dirinya di hadapan publik, apa yang diinginkan agar orang lain terhadap dirinya (McNichol, 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan analisis grafologi. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam dan observasi lingkungan kerja, hasil prestasi kerja, serta observasi tulisan tangan dan tanda tangan serta analisis Grafologi. Informan utama dalam penelitian ini para dosen yang menjabat manajer atau setingkat manager di LSPR.

Informan tambahan adalah bawahan/atasan, teman sekerja serta seorang grafolog atau buku analisis ilmu grafologi.

Dalam penelitian Motivasi berprestasi tergambar dari pola tulisan dan tanda tangan sebagai fokus penelitian adalah menggunakan teori Komunikasi Intrapersonal dengan elemen: kesadaran diri, penerimaan diri, aktualisasi diri, pengungkapan diri serta didukung dengan teori Motivasi dengan elemen: Intensitas, arah, dan ketekunan. Fokus penelitian ini mengkaitkan dengan pola individu dalam menuangkan tulisan dan tanda tangan sebagai gambarannya.

Pola yang diteliti dalam tulisan tangan dan tanda tangan dianalisa dengan grafologi adalah: 1. *Responsiveness and emotionally memory* 2. *Intellect and thinking patterns* 3. *Self concept and ego strength* 4. *Goals and motivasional drives* 5. *Productivity* 6. *Interpersonal relations and social skills* 7. *Communication skills* 8. *Aptitudes and vocational learning* 9. *Fears* 10. *Defenses*. Dengan interpretasi score : *low, average, High*. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 5 pola yang diteliti yaitu: *Responsiveness and emotionally memory, Intellect and thinking patterns, Goals and motivasional drives, Productivity, Communication skills*. Alasannya adalah dalam penelitian ini hanya melihat motivasi dan komunikasi intrapersonal pada dosen yang menjabat managerial. Selain itu dengan melihat tinggi rendah dan lebar sempitnya tulisan.

Karakter Penulis Berdasarkan Karakter Tulisan Tangan dan Tanda-Tangan.

Karakter tulisan & tanda tangan	Tipe	Karakter Penulis
Margin Kiri	Sempit	Menyendiri, mengingat masa lalu, membutuhkan personal security
	Lebar	Orientasi pada masa depan dan orang lain
	Menyempit	Tidak mudah melupakan masa lalu, tidak mudah percaya pada orang lain, kurang percaya diri
Margin Kanan	Melebar	Perlu kebebasan, murah hati, bangga diri, kurang baik dalam perencanaan
	Sempit	Berorientasi pada masa depan, terlibat aktif di lingkungan sosial, kurang realistis.
	Lebar	Tidak yakin dengan masa depan
Ukuran	Kecil	Cenderung pemalu, kurang berani mencoba hal baru, konsentrasi tinggi
	Normal	Mampu menempatkan diri di dalam lingkungan, konsentrasi sedang
	Besar	Senang menjadi pusat perhatian, percaya diri, konsentrasi pendek.
Kemiringan	Vertikal	Hati-hati, butuh kepastian dan situasi yang terkontrol.
	Kiri	Orientasi pada diri sendiri, kurang ekspresif, keras kepala
	Kanan	Orientasi pada orang lain dan masa depan, ekspresif, spontan

Sumber: JNTETI, Vol. 6, No. 3, Agustus 2017

PEMBAHASAN

STIKOM The London School of Public Relations atau STIKOM-LSPR, merupakan sebuah Perguruan Tinggi Ilmu Komunikasi Swasta Nasional dengan konsentrasi *Mass Communication, Public Relations, Marketing, Digital media & advertising, International relations dan Performing Arts of Communication*, yang berdiri sejak 1 Juli 1992. Sekolah yang lebih dikenal dengan "LSPR" ini di dirikan oleh Prita Kemal Gani, MBA, MCIPR. Awalnya Ia mendirikan lembaga pendidikan hubungan masyarakat (public relations) pada tahun 1992 dalam bentuk kursus. Ia menyewa ruang kantor berukuran 12 meter persegi berlokasi di World Trade Center, Jl. Sudirman, Jakarta dengan jumlah anak didik 30 orang. Setelah 7 tahun, pada tahun 1999 akhirnya lembaga tersebut diresmikan menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Komunikasi-The London School of Public Relations (STIKOM-LSPR).

Prita memimpin langsung lembaga itu dengan menjabat sebagai direktur dan pemilik. Survei terakhir Majalah Tempo tahun 2015 dan tahun 2016 menempatkan The London School of Public Relation (LSPR) pada posisi pertama sebagai Fakultas Komunikasi paling favorit untuk kategori perguruan tinggi swasta (PTS). Dengan mengambil responden dari 859 siswa SMA kelas XII dari Jabodetabek, Bandung, DIY, Surabaya, Medan, dan Makassar, LSPR tetap bertahan pada posisi pertama dalam survei beberapa tahun terakhir. Dari pernyataan di atas, keunggulan LSPR tidak terlepas dari sepaik terjang para dosen yang sekaligus menjabat sebagai karyawan yang memiliki jabatan strategis. Responden utama yang terlibat dalam penelitian ini ada 5 orang dosen dan penjabat strategis dan 2 orang sebagai teman atau anak buah yang mengenal responden utama tersebut.

Identitas Responden Penelitian dan hasil penelitian Grafologi sbb:

Keterangan/Inisial	E	A	C	Y	R
Pendidikan	MSc	S2	Candidat doktor	S3	PHD
Lama bekerja	17 th	14 th	20 th	19 th	10 th
Jabatan	Manager/dosen	Manager/dosen	Direktur/dosen	WaKet/dosen	Wadir/dosen
Responsiveness	average	average	average	average	average
Thinking patterns	high	average	average	average	high
Goals	average	average	average	average	average
Productivity	high	high	high	high	high
Communication skill	high	average	average	high	average
Karakter tulisan &	tanda tangan				
Margin kiri	lebar	sempit	lebar	lebar	sempit
Margin kanan	sempit	sempit	lebar	sempit	lebar
Ukuran	normal	normal	normal	kecil	kecil
Kemiringan	vertikal	vertikal	vertikal	vertikal	vertikal
Tanda tangan	Tidak bergaris	bergaris	bergaris	bergaris	bergaris
Huruf pertama TT	besar	besar	besar	besar	besar

MOTIVASI KERJA. Sesuai dengan pendapat di atas Robbins (2003) menyampaikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan atau berapa lama individu dalam usaha mencapai sasaran. Kelima subyek menunjukkan intensitas yang bisa diacungi jempol, artinya mereka giat dan memiliki daya juang dalam bekerja hingga berhasil dalam menduduki jabatan yang menjadi manager maupun wakil direktur di LSPR. Intensitas yang ditunjukkan kelima subyek terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Unsur tersebut yang mendapat perhatian paling besar dari motivasi. Akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, individu harus mempertimbangkan kualitas upaya maupun intensitasnya.

Arah merupakan upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi adalah hal yang seharusnya diusahakan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama. Munandar (2001) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan itu jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu tersebut. Hal ini kelima subyek memiliki konsistensi dalam menunaikan tugasnya, meskipun ada salah satu subyek terkadang merasa lelah dalam menggapai tugasnya yang disebabkan karena tidak sesuai dengan harapannya, namun karena fasilitas dalam bekerja maupun lingkungan kerjanya cukup mendukung arah dari pekerjaannya sebagai tugas yang diemban, maka subyek tersebut tetap fokus dan konsisten dalam mengupayakan hasil kerja yang menjadi targetnya.

Ketekunan, hal ini adalah ukuran tentang seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam jangka waktu cukup lama untuk mencapai sasarannya (Robbins, 2003). Dalam hal ini kelima subyek, tidak ada keinginan untuk keluar dari LSPR, karena mereka dalam bekerja sudah mencapai lebih dari 10 tahun, meskipun dilaluinya dengan penuh perjuangan dan ketekunan, namun membuahkan hasil yang diharapkan subyek tersebut jaga harapan dari perusahaan.

Mekanisme Komunikasi Intrapersonal Dalam Motivasi Berprestasi

Kesadaran diri (*Self-awareness*). Dalam menyadari diri memiliki jabatan atau prestasi bahwa kelima subyek mengatakan hal tersebut adalah salah satu bagian dari suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu, menyadari posisi yang dicapainya dan merasa jabatannya adalah amanah dari Tuhan. Ketika mereka mencapai posisi yang didapatnya sebagai manager maupun direktur mereka rata-rata berusaha kerja keras dan memiliki intensitas untuk mencapai motivasi berprestasi yang diharapkan. Ada dua subyek mengatakan "selain intensitas juga harus berkreasi apa yang menjadi tugasnya" Hal ini didukung oleh McClelland(1987) motivasi berprestasi adalah motivasi yang mendorong individu dalam mencapai keberhasilan.

Pada kelima subyek tersebut juga memiliki upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran organisasi. Dalam mencapai ketekunan empat subyek mengatakan ketekunan adalah modal utama, namun ada satu subyek (R) yang mengatakan "saya kurang tekun, saya pemalas, namun saya juga bukan yang ambisi, jabatan yang dipegangnya merupakan suatu apresiasi dari pemikiran dan hasil kerja saya, maka merupakan rasa tanggung jawab saya dan menyelesaikan tugas sampai

tuntas” Dengan demikian bisa dikatakan dalam kesadaran diri mereka rata-rata tetap berjuang dan bertekun dalam mencapai kedudukan yang didapat sekarang.

Penerimaan diri (*Self acceptance*). Dari dalam penerimaan diri dalam posisi mereka, ada dua subyek yang mengatakan bahwa itu adalah apresiasi dari hasil pemikiran dan tanggung jawabnya, namun tiga subyek merupakan usaha untuk berprestasi lebih dari yang lain. Namun dalam penerimaan diri sebagai pejabat mereka menganggap sebagai tanggung jawab yang perlu mendapat perhatian lebih dari sekedar sebagai karyawan biasa. Artinya dalam memegang tanggung jawab tersebut sesuai yang dinyatakan Munandar (2001) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Selain mereka menerima diri dalam jabatannya sebagai tanggung jawab mereka, lingkungan mereka pun merasakan dampak yang positif dari kepemimpinan mereka. Hal ini bisa dikaitkan dengan pendapat Pinder (1998) bahwa tanggung jawab merupakan motivasi kerja yang menjadikan serangkaian energi baik dari dalam maupun dari luar individu. Artinya merupakan proses psikologis yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungan.

Aktualisasi diri (*Self-actualization*). Dalam kelima subyek secara pribadi juga mengakui kualitas esensial dirinya. Mereka memahami keterbatasan dan kemampuan yang mereka miliki. Empat nara sumber (E,A,C,Y) mengatakan keterbatasannya adalah membagi waktu antara tugas tanggung jawab sebagai pejabat dan waktu untuk keluarga, hal ini menjadi kelemahannya. Hal tersebut, membuat mereka kadang kelelahan. Namun melihat posisi yang dipegangnya yang merupakan tugas dan tanggung jawab, mereka berupaya untuk profesional.

Keterkaitan dengan motivasi kerja adalah dorongan kekuatan untuk mendapatkan dan membuat suatu terjadi. Jadi berkaitan dengan faktor-faktor yang mendorong atau menarik individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Jex dan Britt (2008) menambahkan motivasi kerja merupakan kunci untuk memahami banyak bentuk perilaku dalam organisasi. Jadi kelima Subyek tersebut meskipun ada hambatan dalam berprestasi, mereka tetap mengusahakan untuk mengaktualisasikan diri sebagai orang yang dipercaya oleh atasan dan bawahan.

Pengungkapan diri (*Self-disclosure*). Dalam mengungkapkan diri, kelima Subyek menceritakan bagaimana mereka mencapai posisi sekarang ini. Hal ini dimulai mereka berprestasi sejak SMA maupun mahasiswa, sering mendapat penghargaan seperti yang diceritakan oleh Subyek (E, A dan R). Subyek (C dan Y) menceritakan bahwa dirinya berjuang untuk bertanggung jawab apa yang telah ditugaskan pada mereka. Subyek (C dan Y) lebih banyak menunjukkan kreativitasnya dan proaktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga hasilnya selalu terbaik diantara yang lain.

Keterbukaan dalam komunikasi menjadi pengungkapan diri mereka, hal ini membuat segala ide yang menjadi gagasannya bisa dituangkan dalam bentuk tulisan maupun lisan kepada atasannya serta terhadap bawahannya dan yang terutama kepada mahasiswanya. Sehingga keterbukaan tersebut memberikan hasil yang diharapkan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Liliweri (2015, p.145) yaitu Pengungkapan diri membuat seseorang dapat mengetahui apa yang harus dibuat demi relasi dengan orang lain. Pengungkapan diri tidak saja berkaitan dengan sekedar mengungkapkan diri kepada orang lain tetapi sebagai tanda seorang pribadi yang bersikap benar dan jujur.

Analisis Grafologi. Dari hasil grafologi yang didapat dari kelima subyek berdasarkan *Responsiveness* adalah *average*, artinya mereka tidak mudah memberikan tanggapan apa yang diterima, ia lebih kearah berfikir dahulu sebelum berkomentar, karena hal ini tampak dari tulisan yang tegak yaitu *slightly right*, yang artinya dalam merespon segala informasi secara obyektif tidak terbawa emosi. *Thinking patterns* dari kelima Subyek *Average* ke arah *High* yang artinya mereka lebih cenderung ingin memahami penyebab dan akibatnya dalam segala situasi juga tidak mudah mengambil kesimpulan selalu mencari informasi hingga sumber yang jelas. *Goals* kelima Subyek mengarah ke *Average* artinya mereka ada yang ambisi untuk mengejar posisi namun itu bukan sekedar ambisius namun karena rasa tanggung jawab mereka yang tuntas sehingga menghasilkan buahnya yaitu posisi yang sekarang ini dijabatnya.

Productivity kelima Subyek menunjukkan *High*, artinya mereka menunjukkan kinerja yang maksimal, bukan karena ambisi mencapai jabatan tetapi lebih kearah mengemban tanggung jawab yang diberikan pada mereka. Hal ini tampak pada subyek (E, C dan Y) yang berorientasi pada aktivitas praktis, sedang (A dan R) lebih menyukai aktivitas mental. Jadi kelima subyek berprestasi sesuai dengan bidang yang ditekuni dan semua mampu berkreasi untuk menunjukkan prestasi yang dicapainya. *Communication Skill* menunjukkan *Average* dan *High* yang artinya mereka mampu mengkomunikasikan tugasnya dengan cukup jelas sehingga bisa diterima dalam kelompok organisasi. Selain itu pula organisasi (LSPR) yang menaungi mereka merupakan sekolah komunikasi, jadi wajarlah mereka dituntut untuk mampu mengkomunikasikan informasi secara efektif.

Berkaitan dengan karakter tulisan dan tanda tangan maka, bisa dijelaskan sbb:

Margin kiri mayoritas lebar yang artinya mereka berorientasi pada masa depan, hal ini terkait dengan motivasi mereka untuk mencapai prestasi. Margin kanan mayoritas sempit yang artinya adalah Berorientasi pada masa depan, terlibat aktif di lingkungan sosial, terkadang kurang realistis. Namun tidak semua subyek margin kanannya sempit. Ukuran tulisan ketiga Subyek normal, yang artinya mampu menempatkan diri di dalam lingkungan, mampu berkonsentrasi tergolong sedang. Kedua Subyek tulisan kecil yang artinya Cenderung pemalu, kurang berani mencoba hal baru, konsentrasi tinggi.

Kemiringan tulisan kelima subyek vertikal yang artinya hati-hati, butuh kepastian dan situasi yang terkontrol. Dalam bentuk tanda tangan, dalam penelitian ini akan sulit digeneralisir, karena maknanya sangat individual, selain itu setiap tanda tangan terkadang berbeda tergantung situasi emosi, jadi sulit disimpulkan. Namun dari empat dari kelima subyek tanda tangannya tampak ada garis dibawahnya yang artinya mereka butuh dukungan dari orang lain atau lingkungan.

Kelima tanda tangan subyek menunjukkan huruf permulaannya besar yang artinya bahwa mereka sebagai pribadi yang unik yang ingin diperhatikan dan butuh untuk dilihat oleh lingkungan. Hal ini benar-benar menunjukkan kelima subyek menjadi pusat perhatian, karena selain sebagai dosen diperhatikan oleh mahasiswanya, mereka juga berprestasi karena kerja yang terukur dan mau menyesuaikan diri dalam situasi apapun dalam organisasi. Oleh karena itu pantaslah mereka menjadi pusat perhatian, karena karya dan cara mengkomunikasikan hasil kerjanya kepada orang lain. Sehingga mendapat pengakuan dari organisasi dan masyarakat sekitar.

KESIMPULAN

Motivasi kelima subyek menunjukkan intensitas, arah dan ketekunan. Hal ini faktor motivasi yang dimiliki kelima subyek adalah dorongan kekuatan untuk mencapai prestasi yang menjadi tanggung jawabnya. Arahnya jelas yaitu rasa tanggung jawab yang besar karena sebagai tugas dan amanah. Kelima Subyek cukup tekun dengan tugas yang diberikan oleh atasan terbukti lama bekerjanya kelima subyek lebih dari 10 tahun dan mampu membuktikan prestasinya.

Komunikasi Intrapersonal pada mereka dengan mekanisme komunikasi yaitu: 1. Kesadaran diri (*Self-awareness*): mereka menyadari keberadaan mereka sebagai pejabat strategis dan mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan padanya. Penerimaan diri (*Self-acceptance*): Mereka menerima aspek positif dan negatif. Mereka bangga akan jabatan yang disandang, namun ia juga menerima hal ini sebagai tanggung jawab yang harus dipikulnya. 2. Aktualisasi diri (*Self-actualization*): mereka mengakui kualitas esensial diri mereka, paham akan keterbatasan dan kelebihanannya. Kelemahannya untuk dijadikan sebagai tantangan dan kelebihanannya dijadikan sebagai penunjang prestasi mereka. Pengungkapan diri (*Self-disclosure*): mereka mampu mengungkapkan ide, perasaan dan tindakannya. Mampu berkomunikasi secara efektif dalam pengungkapan diri sehingga untuk mengembangkan prestasinya.

Pola tulisan tangan dan tanda tangan mereka adalah: Mereka tidak mudah merespon informasi, berpikir dahulu sebelum memutuskannya. Motivasi dan *goal*-nya tidak terlalu tinggi namun realistis yang sesuai kondisi dan situasi, maka hasil kinerjanya tergolong cukup produktif. Hal ini didukung oleh kemampuannya berkomunikasi dalam menjalankan tugasnya. Karakter Tulisan tangan tanda tangan: Mereka berorientasi pada masa depan dan orang lain, dan terlibat dengan masalah sosial. Mereka mampu berkonsentrasi dan beradaptasi, terkadang ada yang bersifat menyendiri. Mereka mayoritas, hati-hati dalam bertindak, dan butuh kepastian dan situasi yang terkontrol. Tanda tangan mereka menunjukkan membutuhkan dukungan dari kelompoknya dan mereka sebagai pribadi yang unik yang ingin diperhatikan dan butuh untuk dilihat oleh orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsinfina (2008). *Menguak Rahasia Tulisan Tangan*, Puspa Populer, Jakarta.
- Aspinwall, L. G., & MacNamara, A. (2005). Taking positive changes seriously: *Toward a positive psychology of cancer survivorship and resilience*. *Cancer*, 104(Suppl 11), 2549–2556.
- Devito, Joseph A. (2015) Terjemahan: *Komunikasi Antarmanusia*, edisi kelima. Tangerang Selatan: Karisma Publishing.
- Devito, Joseph A (2009: 101) *Human Communication The Basic Course*. Hunter College of the City University of New York.
- Jex, S.M. & Britt, (2008), *Organizational psychology (A scientist-practitioner approach)*, 2nd.ed, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20, 43–65.

- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). *An empirical investigation of the predictors of executive career success*. *Personnel Psychology*, 48, 485–519.
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. In Kerlinger, F.N. (1996). *Foundations of behavioral research*. Japan: CBS College Publishing.
- Katzell, R. A., & Thomson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist* 45 (2): 144–53.
- Liliweri, Alo (2011). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: The Press Syndicate of the University of Cambridge.
- McNichol, Andrea.(2004) *Biarkan Tulisan Tangan Berbicara*, Jakarta: Abdi Tandur
- Mitchell, T. R. (1997). *Matching motivation strategies with organizational contexts*. In Cummings L. L & Barry ,M. S, 57–149. Greenwich, CT: JAI Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2001). *Psikologi industri dan organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Mutia Fadhilla¹ , Maksum Ro'is Adin Saf² , Dadang Syarif Sihabudin Sahid³. "Pengenalan Kepribadian Seseorang Berdasarkan Pola Tulisan Tangan Menggunakan Jaringan Saraf Tiruan", JNTETI, Vol. 6, No. 3, Agustus 2017.
- Pinder C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Prasetyono, Dwi Sunar (2010). *Bedah Lengkap Grafologi*. Yogyakarta: Diva Press
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*,(10th ed.) New Jersey: Pearson Education.
- Sumantri S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Sri Widoretno, M. Sarosa, dan Muhammad Aziz Muslim. (Jurnal EECCIS Vol. 7, No. 2, Desember 2013 Implementasi Pengenalan Karakter Seseorang Berdasarkan Pola Tulisan Tangan.