

**STRATEGI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERHUBUNGAN GAYO LUES**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

YUSUF

NIM. 140401023

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1440 H/2019 H**

SKRIPSI

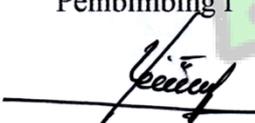
**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Uin Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memproleh Gelar Sarjana S-1 dalam Ilmu Dakwah
Komunikasi dan Penyiaran Islam**

Diajukan Oleh:

YUSUF
NIM: 140401032

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Drs. Yusri, M. Lis

NIP. 19671204 199403 1 004

Pembimbing II


Rusnawati, S.Pd., M.Si

NIP. 19670309 200912 2 003

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah Program Studi
Komunikasi dan Penyiaran Islam

Diajukan Oleh
YUSUF
NIM. 140401023

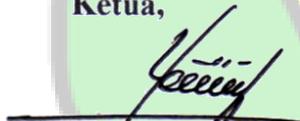
Pada Hari/Tanggal

Senin, 26 Juli 2019M
4 Zulhijjah 1440 H

di
Darussalam-Banda Aceh

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,


Drs. Yusri, M.LIS.
NIP.196712041994031004

Sekretaris,


Rusnawati, S.Pd., M.Si.
NIP. 197703092009122003

AnggotaI,


Drs. H. A. Karim Syeikh, M.A.
NIP. 195504201982031002

AnggotaII,


Drs. Syukri Syamaun, M. Ag.
NIP. 196412311996031006

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry


Dr. Fakhri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Yusuf

NIM : 140401023

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Jurusan/Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam.

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 27 Juni 2019

Yang Menyatakan,



Yusuf

NIM. 140401023

جامعة الرانيري

AR-RANIRY

KATA PENGANTAR



Pertama-tama dan paling utama sekali puji beserta syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya kepada Hamba-Nya sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues”**

Selawat beriringan salam kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarga dan para sahabat-sahabat-Nya sekalian yang di karenakan beliau kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan indahny alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat ini.

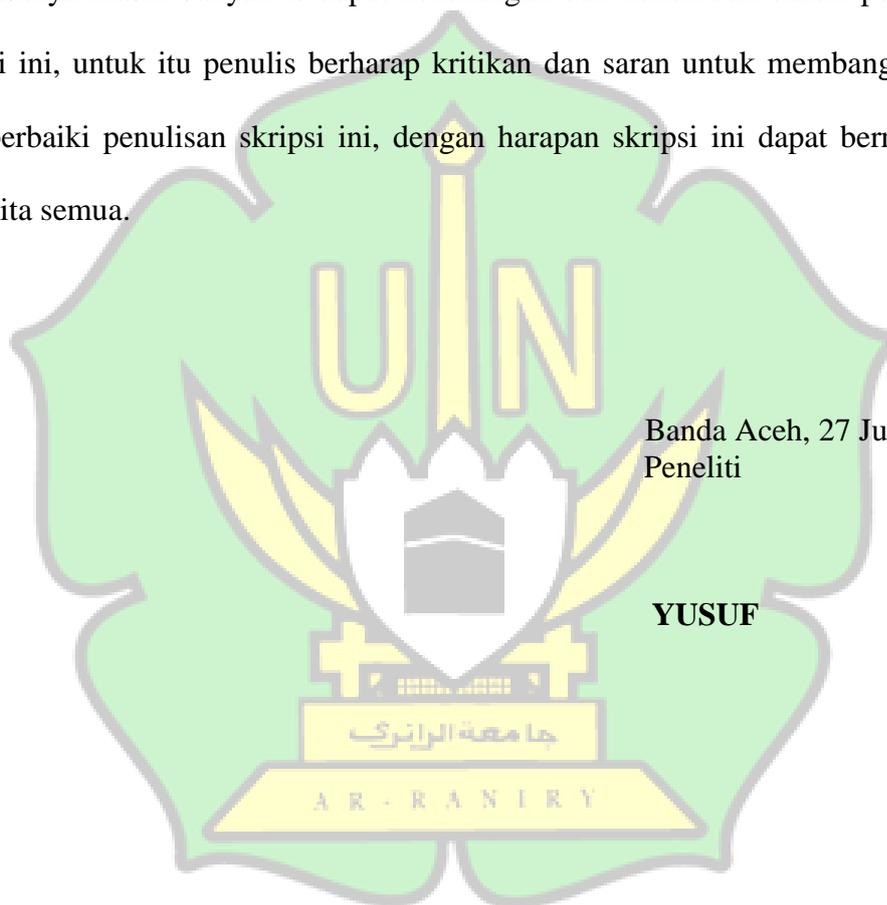
Upaya penulisan skripsi ini merupakan salah satu tugas dan beban studi yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa yang hendak mengakhiri program S1 fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dari awal dimulainya program pembelajaran sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini, tentu tidak akan tercapai apabila tidak ada bantuan dari semua pihak berupa moril maupun material. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Keluarga tercinta, terutama ayahanda Hasan Basri dan Almarhum Ibunda Senap yang telah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi, dukungan, mencurahkan cinta dan kasih sayangnya serta lantunan doa yang begitu kuat untuk penulis, sehingga skripsi ini selesai.

2. Bapak Dr. Hendra Syahputra, ST., MM. Selaku ketua jurusan prodi komunikasi dan penyiaran islam yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Yusri, M. Lis Sebagai Pembimbing Pertama dan Ibu Rusnawati, S.Pd., M.Si Sebagai Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, Bapak Dr. Fakhri. S.Sos. MA. Bapak / Ibu Wakil Dekan, Penasehat Akademik (PA) Bapak Dr. A. Rani, M.Si. Dosen dan Asisten dosen, serta karyawan dilingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah membantu penulis untuk mengadakan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues dan Semua Pegawainya yang telah berpartisipasi dalam Penelitian ini.
6. Bapak Nopal, SP Selaku Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues yang telah memberikan dorongan dan motivasi yang tidak hentinya dalam membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Kawan-kawan seperjuangan angkatan 2014 Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah bekerja sama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi terutama sekali kepada Unit Jurnalistik yang selalu ada disaat senang maupun sedih dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Dan teruntuk Pendamping Adik Erma Terima Kasih atas support dan Do'anya, sehingga penulis bersemangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Mudah-mudahan atas partisipasinya dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah yang akan di ridho'I oleh Allah SWT, menjadi amal jariyah penyelamat didunia dan akhirat kelak. Penulis menyadari bahwasanya masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis berharap kritikan dan saran untuk membangun dan memperbaiki penulisan skripsi ini, dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Banda Aceh, 27 Juni 2019
Peneliti

YUSUF

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi oprasional	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Terdahulu.....	13
B. Strategi Komunikasi.....	15
1. Pentingnya Strategi Komunikasi.....	15
2. Tujuan Strategi Komunikasi	18
3. Peranan Komunikator dalam Strategi Komunikasi.....	19
a. Faktor Ethos Pada Komunikator	21
b. Konsep Johari Window bagi Komunikator.....	22
4. Strategi Komunikasi Massa.....	24
a. Proses Komunikasi Massa.....	25
b. Komunikator Komunikasi Massa.....	25
c. Pesan Komunikator Massa.....	26
d. Media Komunikasi Massa.....	26
e. Komunikasikan Komunikasi Massa	29
f. Efek Komunikasi Massa	29
C. Teori Informasi Organisasi	31
D. Kepemimpinan	34
1. Defenisi Kepemimpinan (<i>Leadership</i>).....	34
2. Model/Tipe Kepemimpinan	36
a. Kepemimpinan Kharismatik	38
b. Kepemimpinan Transformasional	39
c. Kepemimpinan Kultural.....	41
d. Kepemimpinan Partisipatif.....	41
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	43
a. Faktor Kemampuan Individu	44
b. Faktor Jabatan	45
c. Faktor Situasi dan Kondisi	45
E. Motivasi	46
1. Definisi Motivasi.....	46
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	47
a. Faktor Internal (dari dalam)	47
b. Faktor Eksternal (dari luar)	51
F. Kinerja Pegawai	52

BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Objek dan Subjek Penelitian	56
1. Objek Penelitian	56
2. Subjek Penelitian.....	57
C. Teknik Pengelolaan Data	57
a. Observasi.....	57
b. Wawancara.....	58
c. Dokumentasi	59
D. Teknik Analisa Data	59
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Gayo Lues	60
1. Tujuan Dinas Perhubungan	63
2. Sasaran Strategis Dinas Perhubungan.....	64
3. Logo (lambang) Perhubungan.....	65
4. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Gayo Lues.....	66
B. Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues	68
1. Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues	68
2. Program-program Dinas Perhubungan Gayo Lues	71
a. Mengoptimalkan Sarana dan Prasarana	71
b. Meningkatkan Sumber Daya Manusia	71
c. Agenda Bulanan	72
d. Pelatihan.....	72
C. Kendala-Kendala yang Dihadapi Pimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues	72
1. Kurangnya Kedisiplinan	73
2. Sarana dan Prasarana.....	74
3. Sumber Daya Manusia	74
BAB V PENUTUPAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Intrumen Wawancara
- Lampiran 2 : Kegiatan Wawancara dengan Pimpinan dan Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues
- Lampiran 3 : Surat Keputusan Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi dari Ketua Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry.
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Revisi Judul Skripsi
- Lampiran 5 : Surat Izin Melakukan Penelitian dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- Lampiran 6 : Surat Ijin Telah Melakukan Penelitian dari Dinas Perhubungan Gayo Lues
- Lampiran 7 : Biodata Penulis



ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues” Masalah dalam penelitian ini yaitu banyaknya pegawai kurang disiplin masuk, keluar jam kerja, kurang semangat dalam bekerja, tidak menunjukkan tingkat prestasi dalam bekerja, dan beberapa faktor itu terjadi pada instansi Dinas Perhubungan Gayo Lues. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kendala yang di Hadapi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues, untuk mengetahui Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field research*). Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Data di kumpulkan melalui metode: wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian ini penulis menemukan bahwa yang menjadi kendala pada Dinas Perhubungan tersebut ialah kurangnya Kedisiplinan, kekurangan Sarana maupun Perasarana dan faktor Sumber Daya Manusianya, dampak dari hal ini membuat para pegawai terlihat tidak menunjukkan semangat dalam bekerja. Akan tetapi Strategi Komunikasi pada Dinas Perhubungan yang dilakukan oleh Pimpinan dengan pegawainya sudah baik meski komunikasi yang dilakukan tidak bersifat verbal melainkan non verbal yaitu dialihkan pada Sekretarisnya dan didukung oleh aturan-aturan yang berlaku, aturan ini diterapkan pada bagian dari strategi Dinas perhubungan Gayo Lues tersebut yaitu tentang kedisiplinan dalam bekerja, apabila ada pegawai yang masih melanggar aturan tersebut maka akan diberikan sanksi mulai dari ringan, sedang dan berat. Saran yang disampaikan peneliti untuk mendapatkan hasil yang maksimal pendekatan personal harus ditingkatkan. Tanpa pernah membedakan pegawai antara satu dengan lain yang bisa menimbulkan konflik dan kecemburuan oleh masing-masing pegawai.

Kata Kunci : Strategi Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Pimpinan harus mampu untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi kerja pemimpin berkaitan erat dengan etos kerja pegawai. Jika pemimpin mampu memotivasi pegawainya untuk lebih bekerja keras, maka pegawainya pun akan mempunyai etos kerja yang tinggi dalam bekerja dengan penuh semangat dan optimisme. Motivasi pegawai timbul bukan hanya dari dirinya sendiri melainkan juga motivasi dari pimpinan atau orang lain.

Jika pegawai termotivasi maka etos kerja mereka akan meningkat ke arah yang baik. Motivasi seorang pegawai bisa didapat dari faktor eksternal atau internal. Motivasi eksternal bersumber dari luar diri seseorang, seperti: pembicara seminar (motivator), keluarga, sahabat, buku, majalah, atau atasan tempat bekerja. Motivasi internal merupakan jenis motivasi yang paling kuat dan paling lama tahannya karena dengan motivasi internal kita bisa mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntun kita untuk mewujudkan pencapaian-pencapaian besar

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh pegawai.¹

Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan nonverbal. Segala perilaku dapat disebut komunikasi jika melibatkan dua orang atau lebih.² Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama diantara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya dorongan semangat atau motivasi kerja.

¹ Andi Susanto, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin* (Online), Vol 1, No. 2 Juni (2013), Diakses Februari 2018, hlm, 234

² Dedi, mulyana. *Komunikasi Efektif*. (Bandung: PT Remaja Posdakarya, 2004), hal. 3

Dinas Perhubungan Gayo Lues merupakan sebuah instansi atau organisasi pemerintahan yang memiliki tujuan dalam pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika yang meliputi lalu lintas, angkutan, sarana dan prasarana serta komunikasi dan informasi. Pelaksanaan pengembangan dan pelayanan di dinas perhubungan Gayo Lues mengkoordinir pelayanan administrasi perkantoran yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan, dan peningkatan kualitas laporan.

Untuk melaksanakan tugas pokok dinas perhubungan Gayo Lues salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi pemimpin yaitu bagaimana pemimpin bisa menggerakkan pegawainya agar senantiasa bekerja dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang baik untuk kepentingan Dinas Perhubungan Gayo Lues. Namun kita juga sering menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memerintahkan bawahannya tanpa memperhatikan keadaan pegawainya. Ada beberapa faktor yang sering kita dapati dalam kepemimpinan yaitu pegawai kurang disiplin masuk, keluar jam kerja, kurang semangat dalam bekerja, tidak menunjukkan tingkat prestasi dalam bekerja, pimpinan yang jarang komunikasi pada pegawainya, dan beberapa faktor itu terjadi pada instansi Dinas Perhubungan Gayo Lues.

Namun pada dasarnya Pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues sudah memberikan motivasi kepada pegawainya hal itu dilakukan dengan harapan supaya para pegawai termotivasi dalam bekerja tetapi harapan tersebut tidak sesuai dengan kenyataan, sehingga ada beberapa pegawai yang masih jauh dari harapan. Dan strategi komunikasi seorang pemimpin terhadap pegawainya sangat

berpengaruh terhadap kinerja untuk menghasilkan target yang optimal. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian tentang bagaimana *“Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues?
2. Apa Kendala-Kendala yang dihadapi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai yang menjadi rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues
2. Untuk Mengetahui Kendala-Kendala yang dihadapi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Diharapkan dari hasil penelitian ini, dapat dimanfaatkan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pentingnya strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues
2. Bagi peneliti diharapkan dapat menumbuhkan pengetahuan dan memperluas wawasan berdasarkan pengalaman dari apa yang di temui di lapangan

E. Definisi Oprasional

1. Strategi

Kata strategi pada dasarnya berasal dari Bahasa Yunani, yaitu kata '*strategos*' yang artinya komandan militer (di zaman demokrasi Athena). Pada zaman demokrasi Athena setiap pasukan yang dipimpin oleh *strategos* selalu berhasil memenangi peperangan sehingga teknik dan tata cara penyusunan strateginya dipelajari oleh banyak negara lainnya dan disebut dengan istilah strategi (taktik *strategos*). Pengertian strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi suatu aktivitas yang dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Dalam proses pengaplikasiannya, sebuah strategi membutuhkan peran banyak orang, membutuhkan kerja sama tim, dan memerlukan taktik, sehingga setiap tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan lebih cepat dan mudah. Tanpa kombinasi beberapa macam hal di atas, sehebat apapun strategi yang dibuat,

strategi tidak akan bisa berjalan dengan optimal sehingga hasilnya pun tidak akan optimal.

Strategi pada awalnya hanya digunakan di dalam dunia militer saja. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu, strategi terus dikemabangkan di beberapa bidang lainnya seperti bidang olah raga, bidang bisnis, bidang pemasaran, bidang pemasaran, dan berbagai macam bidang lainnya.

2. Komunikasi

Komunikasi dapat juga diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Rochajat Harun mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa Latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama”, sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan.³

Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang, yang mengandung arti atau makna. Atau perbuatan penyampaian suatu gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lainnya. Atau lebih jelasnya, suatu pemindahan atau penyampaian informasi, mengenai pikiran, dan perasaan-perasaan.⁴

Robbins menjelaskan pengertian tentang komunikasi adalah sebagai berikut: komunikasi merupakan *transfer* makna dan penyampaian ide dari satu orang ke orang lain. Dikatakan juga bahwa satu dari kekuatan terbesar yang merintangki kinerja kelompok yang berhasil adalah kurangnya komunikasi yang

³Rechard, Wes. *Pengantar Teori Komunikasi*. (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), hal. 2

⁴ James G. robbins, *Komunikasi Yang Efektif*, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya,1995), hal. 1

efektif. Tidak ada kelompok yang dapat eksis tanpa komunikasi: perpindahan (*transfer*) makna di antara anggota-anggotanya. Agar komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka kelompok-kelompok kerja harus melakukan kontrol atas para anggotanya, berbicara yang dapat merangsang para anggotanya untuk bekerja, menyediakan cara bagi mereka untuk meluapkan ekspresi emosional mereka, dan membuat pilihan-pilihan keputusan.

Menurut Robbins komunikasi di dalam kelompok atau organisasi menjalankan fungsi utama, yaitu antara lain. Pengendalian, komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara, Motivasi, komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar; Pengungkapan Emosi, komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental di mana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Informasi komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

Ada tiga arus dalam komunikasi organisasi, yaitu komunikasi ke atas komunikasi kebawah dan komunikasi lateral/horizontal:⁵

a. Komunikasi Atas ke Bawah

Dalam sebuah instansi pemerintah komunikasi atas kebawah berarti informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang

⁵ Wiryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Grasindo, 2004), hal. 62-65.

berotoritas lebih rendah. Informasi yang bergerak dari manajemen kepada para pegawainya. Komunikasi ke bawah mengalir dari individu yang lebih tinggi kepada yang berada ditingkat yang lebih rendah dalam suatu instansi, komunikasi ini digunakan oleh seorang atasan untuk menetapkan tujuan, memberikan perintah, menginformasikan kepada bawahannya. Komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan tidak hanya mengandung informasi tentang pekerjaan melainkan juga mengandung pembentukan hubungan yang baik, proses ini melibatkan karyawan dalam permasalahan yang berkaitan dengan instansi yang menghasilkan kesadaran (*awareness*), menghasilkan pengertian (*understanding*), dukungan (*support*) dan keterlibatan.

b. Komunikasi bawah keatas

Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi.⁶ Ada beberapa alasan pentingnya komunikasi ke atas :

- 1) Aliran informasi keatas member informasi, ide dan gagasan demi mencapai tujuan lembaga.
- 2) Menyampaikan kelemahan instansi agar pimpinan dari instansi tahu akan masalah yang dihadapi.
- 3) Komunikasi keatas memberitahukan kepada atasan kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.

c. Komunikasi Lateral/Horizontal

⁶Joseph A. Devito, *Komunikasi Antar Manusia*, (Jakarta: Profesional Books, 1997), hal.

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi. Komunikasi horizontal yang efektif dapat membantu orang-orang untuk mengkoordinasikan proyek menyelesaikan masalah, memberikan pemeriksaan informasi, memecahkan konflik-konflik dan membuka jalan bagi terciptanya hubungan-hubungan bisnis. Seringkali komunikasi horizontal terhalang karena adanya rasa kecemburuan, hambatan spesialisasi teknis, atau lokasi yang terpisah dan terlalu banyak arus informasi yang diterima pegawai untuk memproses data secara tepat. Sebagai contoh, orang-orang pada suatu unit mungkin merasa bahwa mereka bersaing dengan staf lain, bagaimana pekerjaan mereka lebih disenangi pimpinannya, memberikan yang terbaik pada tempat ia bekerja.

3. Kepemimpinan

Menurut Siagian kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Sedangkan Robbin-Judge menjelaskan definisi tentang kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.⁷ Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Siagian mendefinisikan *leadership* sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa

⁷ Susanto, Yohanes. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), hal. 4

sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

4. Motivasi

Motif adalah daya dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan. Sedangkan motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.⁸

Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing. Namun pada intinya sama, yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi didalam diri seseorang menjadi bentuk aktifitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk dapat memahami motivasi individu, terdapat beberapa indikator yang menjadi ukuran tingkat motivasi tersebut, seperti dibawah ini:

- a) Durasi kegiatan yang dilakukan
- b) Frekuensi kegiatan yang dilakukan
- c) Persintensi terhadap kegiatan tersebut
- d) Ketabahan dalam menjalani
- e) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan yang diinginkan
- f) Tingkat kualifikasi prestasi dari kegiatan yang dilakukan

⁸ Moh.Uzer Usman, *menjadi guru profesional*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 1.

g) Arah sikap dan sasaran kegiatan.

Motivasi merupakan perantara untuk organisme untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Suatu perbuatan dimulai dengan adanya ketidakseimbangan dalam diri individu. Keadaan ini tidak menyenangkan sehingga menimbulkan kebutuhan untuk meniadakan ketidakseimbangan itu. Kebutuhan inilah yang menimbulkan motif untuk penghargaan mencakup penghargaan internal seperti menghargai diri, kewenangan, prestasi dan faktor eksternal seperti status pengakuan dan perhatian; aktualisasi diri mencakup dorongan untuk menjadi seseorang yang mampu tumbuh, mengembangkan potensi, pemenuhan diri dan ekspresi diri.

Dalam hierarki ini perlu dipahami bahwa kebutuhan yang suatu saat sudah terpenuhi, memungkinkan untuk timbul lagi dimasa mendatang. Selain itu, pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bergeser dari pendekatan kuantitatif (jumlah) menjadi pendekatan kualitatif (nilai) dalam pemuasannya. Berbagai kebutuhan tidak akan mencapai titik jenuh karena kepuasan manusia hampir tidak ada batasnya sehingga keperluan-keperluan dasar ini akan terus bermunculan.⁹

5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007) kinerja

⁹ Rakhmat, Jalaludin, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 37.

pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian mendefinisikan kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya. Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia. Pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir dapat dicapai. Kinerja dari penelitian ini hanya dapat dilihat dari kinerja perilaku (*behavior performance*) sedangkan kinerja hasil (*outcome performance*) tidak disertakan.¹⁰

¹⁰ Manullang. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. 2000), hal.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Untuk rujukan yang pertama yaitu penelitian Juwita (2015), yang mengangkat judul “*strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Suak Timah Kecamatan samatiga, Kabupaten Aceh Barat)*”, dalam penelitiannya, peneliti menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang didukung pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Sumber informasi dalam penelitian ini adalah: 1 orang kepala sekolah dan 6 guru-guru. Jawaban wawancara tersebut diklasifikasi dan dikategorisasikan berdasarkan aspek dimensi masalah selanjutnya dianalisa serta serta di interprestasikan secara deskriptif.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Suak Timah Kecamatan samatiga, Kabupaten Aceh Barat) menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya atau langkah-langkah yang telah dilakukan diantaranya; pembinaan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan (diklat); pembinaan disiplin guru melalui penerapan yang bersifat konstruktif; pengendalian dan pengawasan melalui rapat evaluasi kerja mingguan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian saya ialah membahas tentang kedisiplinan yang berada dalam lembaga tersebut, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan para bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan

kualitas dalam bekerja dan seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik supaya para pekerja lebih giat dan bersemangat dalam bekerja.

Untuk rujukan kedua yaitu penelitian Sani Yuda Prasetyo (2010), yang mengangkat judul “ *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah*” dalam penelitiannya, peneliti menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang didukung pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Yang menjadi permasalahan dalam penelitian tersebut terlalu banyak pegawai sehingga menyebabkan macet dalam bekerja yang berdampak pada kedisiplinan dan seorang pemimpin harus paham dengan hal ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis menyebutkan bahwa 93% pegawai mengatakan bahwa pemimpin mampu mengorganisir secara baik semua potensi materil dan personil. Dalam hal ini pemimpin merupakan kepala Kepala Dinas Kelautan dan perikanan secara umum yang bertindak sebagai kepala pimpinan dalam instansi yang berkewajiban menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah sangat mengerti dan memahami keberadaan dan keinginan pegawai, hal ini tercermin dari pimpinan yang selalu memberikan penghargaan-penghargaan atau kompensasi kepada para bawahan yang berprestasi, memberikan jaminan-jaminan, tunjangan-tunjangan, keamanan kerja, promosi jabatan. Dengan adanya motivasi kerja tersebut diatas diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik dan sudah terbukti dari 74% menjawab bahwa pegawai yang bekerja dengan baik atau

berprestasi selalu diberikan pujian dan penghargaan karena dengan itu motivasi pegawai akan terus meningkat.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah, seorang pemimpin harus mampu memberikan yang terbaik kepada pegawainya sehingga mampu bekerja dengan baik dan maksimal, memberikan dorongan berupa motivasi agar pegawai mampu bersaing didunia kerja yang bertujuan untuk mengembangkan instansi atau kelembagaan, dan pemimpin harus mampu memberantas pegawai yang malas-malasan dan pegawai yang kurang disiplin.

B. Strategi Komunkasi

1. Pentingnya Strategi Komunikasi

Dikalangan militer terdapat ungkapan yang sangat terkenal yang berbunyi : *“To win the war, not to win the battle”* yang jika kita terjemahkan kedalam bahasa Indonesia berarti : “Memenangkan perang, bukan memenangkan pertempuran”

Pentingnya strategi adalah untuk memenangkan perang, sedangkan pentingnya taktik adalah untuk memenangkan pertempuran. Demikian pula dalam komunikasi, lebih-lebih komunikasi yang dilancarkan suatu organisasi, apakah itu komunikasi politik atau komunikasi bisnis. Kata strategi diartikan “dengan ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang dan damai”.¹ Strategi adalah “siasat, tata cara, atau rencana”.²

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 1092.

² W.J.S Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 462

Sedangkan secara istilah, strategi adalah “suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan”.³

Pengertian komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa latin, *communis*. Kata ini mengandung arti yang sama dengan kata *communico*, *communication*, atau *communicare*, yaitu menciptakan makna yang sama. Artinya, komunikasi menyarankan pikiran, makna yang sama menjadi syarat bagi lahirnya saling memahami atas pesan komunikasi yang disampaikan. Karena itu, perbedaan harus dimaknai sebagai tantangan untuk melahirkan aktivitas komunikasi yang baru.⁴

Sebuah definisi singkat dibuat oleh Harold D. Lasswell bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan komunikasi ialah menjawab pertanyaan “siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya”.⁵

Fokus perhatian ahli komunikasi ini memang penting untuk ditujukan kepada strategi komunikasi, karena berhasil tidaknya kegiatan komunikasi secara efektif banyak ditentukan oleh strategi komunikasi. Di lain pihak, tanpa strategi komunikasi, media masa yang semakin modern yang kini banyak dipergunakan di negara-negara yang sedang berkembang karena mudahnya diperoleh dan relative

³ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 5.

⁴ Wahid Umaimah, *Komunikasi Politik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), hal. 2.

⁵ Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2011), hal. 19.

mudahnya dioprasionalkan, bukan tidak mungkin akan menimbulkan pengaruh negatif.⁶

Dengan demikian, strategi komunikasi, baik secara makro maupun secara mikro mempunyai fungsi ganda, yaitu :

- a) Menyebarluaskan pesan komunikasi yang bersifat informative, persuasive dan instruktif secara sistematis kepada sasaran untuk memperoleh hasil optimal
- b) Menjembatani “*cultural gap*” akibat kemudahan diperolehnya dan kemudahan dioprasionalkan media massa yang begitu ampuh, jika dibiarkan akan merusak.

Pada hakikatnya strategi komunikasi mempunyai makna lebih lanjut dan harus dipahami supaya tidak keliru dalam memaknainya, ada beberapa penjelasan Strategi komunikasi sebagai berikut:

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.⁷

Strategi komunikasi merupakan penentu berhasil tidaknya kegiatan komunikasi secara efektif. Dengan demikian, strategi komunikasi, baik secara makro (*planned multi-media strategi*) maupun secara mikro (*single*

⁶ Onong Uchana Effendy, *ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: PT. Citra Bakti, 2003), hal. 299.

⁷ Uchana Effendy, *ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi ...* hal. 300.

communication medium strategi) mempunyai fungsi ganda.⁸ Seperti halnya dengan strategi dalam bidang apapun, strategi komunikasi harus didukung oleh teori, karena teori merupakan pengetahuan berdasarkan pengalaman yang sudah diuji kebenarannya. Pada hakikatnya strategi komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia, berupa pikiran atau perasaan seorang atau kelompok orang kepada orang atau kelompok lain dengan menggunakan lambang-lambang yang didapat dan dimengerti oleh kedua belah pihak.

Demikian pula strategi komunikasi merupakan paduan dari perencanaan komunikasi dan manajemen komunikasi untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara taktis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung dari situasi dan kondisi.⁹

2. Tujuan Strategi Komunikasi

Strategi komunikasi harus bisa menunjukkan bagaimana operasionalnya secara taktis harus dilakukan dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda-beda sewaktu-waktu, bergantung pada situasi dan kondisi. Tujuan sentral strategi komunikasi menurut R Wayne Pace, Brent D Peterson, dan M Dallas Bunt dalam bukunya, *Techniques for Effective Communication*, yaitu terdiri atas tiga tujuan:

a) *To secure understanding*

b) *To establish acceptance*

⁸ Onong Uchana Effendi, *Dinamika Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 300.

⁹ Onong Uchana Effendi, *Dinamika Komunikasi...* hal. 301.

c) *To motivate action*.¹⁰

Pertama adalah *to secure understanding*, memastikan bahwa komunikan mengerti pesan yang diterimanya. Andaikata ia sudah dapat mengerti dan menerima, maka penerimaannya itu harus dibina (*to establish acceptance*). Pada akhirnya kegiatan dimotivasi (*to motivate action*).

Ketika merumuskan strategi komunikasi, maka patut diperhatikan bahwa perusahaan memerlukan informasi yang berkaitan dengan situasi pemasaran, yang pasti informasi yang dimaksud berisi beberapa jawaban atas pertanyaan berikut:

- a) Apa, kapan (dan berapa banyak) kita dimaksudkan dengan berkomunikasi itu?
 - b) Dimana dan bagaimana kita akan berkomunikasi?
 - c) Dengan media apa kita akan berkomunikasi?
 - d) Siapa yang berperan dalam tim komunikasi kita itu?¹¹
3. Peranan komunikator dalam strategi komunikasi

Dalam strategi komunikasi peranan komunikator sangatlah penting. Strategi komunikasi harus luwes sedemikian rupa sehingga komunikator sebagai pelaksana dapat segera mengadakan perubahan apabila ada suatu faktor yang mempengaruhi. Suatu pengaruh yang menghambat komunikasi bisa datang sewaktu-waktu, lebih-lebih jika komunikasi langsung melalui media massa. Faktor-faktor yang berpengaruh bisa terdapat pada komponen media atau komponen komunikan, sehingga efek yang diharapkan tercapai.

¹⁰Onong Uchana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: CV Remadja Karya, 1984), hal. 32

¹¹Alo Liliweri, *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*, (Bandung: Kencana, 2011), hal 255

Seorang komunikator akan mempunyai kemampuan untuk melakukan perubahan sikap, pendapat dan tingkah laku komunikasi melalui mekanisme daya tarik jika pihak komunikan merasa bahwa komunikator ikut serta dengannya; dengan lain perkataan pihak komunikan merasa adanya kesamaan antara komunikator dengannya. Sehingga dengan demikian komunikan bersedia untuk taat pada pesan yang dikomunikasikan oleh komunikator. Sikap komunikator yang berusaha menyamakan diri dengan komunikan ini akan menimbulkan simpati komunikan pada komunikator.

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam membangkitkan perhatian ialah dihindarkannya kemunculan himbauan (*appeal*) yang negatif. Himbaun yang negatif bukan *attention arousing*, melainkan *anxiety arousing*, menumbuhkan kegelisahan. William J. McGuire. Seorang ahli komunikasi kenamaan menegaskan dalam karyanya "*persuasion*" bahwa "*anxiety arousing communication*" menimbulkan efek ganda. Di satu pihak ia membangkitkan rasa takut akan bahaya sehingga mempertinggi motivasi untuk melakukan tindakan preventif. Dilain pihak rasa takut tersebut *flight to fight* yang dalam kasus komunikasi dapat berbentuk permusuhan pada komunikator atau tidak menaruh perhatian sama sekali.

Dimulainya komunikasi dengan membangkitkan perhatian akan merupakan awal suksesnya komunikasi. Apabila perhatian komunikan telah terbangkitkan, hendaknya disusul dengan upaya menumbuhkan minat (*interest*), yang merupakan derajat yang lebih tinggi dari perhatian. Minat adalah kelanjutan dari perhatian yang merupakan titik tolak bagi timbulnya hasrat

(*desire*) untuk melakukan suatu kegiatan yang diharapkan komunikator. Hanya ada hasrat apa saja pada diri komunikan, bagi komunikator belum berarti apa-apa, sebab harus dilanjutkan dengan datangnya keputusan (*decision*), yakni keputusan untuk melakukan kegiatan (*action*) sebagaimana yang diharapkan komunikator.

a. Faktor Ethos pada Komunikator

Dalam proses komunikasi seorang komunikator akan sukses apabila ia berhasil menunjukkan *source credibility*, artinya menjadi sumber *sumber kepercayaan* bagi komunikan. Kepercayaan komunikan pada komunikator ditentukan oleh keahlian komunikator dalam bidang tugas pekerjaannya dan dapat tidaknya ia dipercaya. Seorang ahli hukum akan mendapat kepercayaan apabila ia berbicara mengenai masalah hukum. Demikian pula seorang dokter akan memperoleh kepercayaan kalau ia membahas masalah kesehatan. Kepercayaan pada komunikator mencerminkan bahwa pesan yang disampaikan kepada komunikan dianggap olehnya sebagai benar dan sesuai dengan kenyataan empiris. Berdasarkan teori ini maka komunikasi massa (pesan-pesan media massa) harus mempunyai dampak pada perubahan komunikan, dan hal ini bergantung dari kemampuan sumber komunikasi yang beretorika.¹²

Dalam pada itu secara umum diakui pula bahwa keahlian seseorang komunikator apakah keahlian itu bersifat khas atau bersifat umum seperti yang timbul dari pendidikan yang lebih baik atau status social yang lebih tinggi atau jabatan profesi yang lebih tinggi akan membuat pesan yang dikomunikasikannya menimbulkan daya pengaruh yang kuat dan besar.

¹² Alo Liliweri, *Strategi Komunikasi Massa*, (Yogyakarta: PT. Lkis Printing Cemerlang, 2010), hal, 209.

Jadinya seorang komunikator menjadi *source of credibility* disebabkan adanya “ethos” pada dirinya, yaitu apa yang dikatakan oleh aristoteles, dan yang hingga kini tetap dijadikan pedoman, adalah *good sense, good moral character and goodwill*, yang oleh para cendekiawan modern diterjemahkan menjadi itikat baik (*good intentions*), dapat dipercaya (*trustworthiness*) dan kecakapan atau kemampuan (*competence or expertness*)

Adalah menarik sekali apa yang diuraikan oleh Franz Von Magnis dalam karyanya “menuju ethos pekerjaan yang bagaimana” mengenai pengertian ethos ini. Menurut Franz Von Magnis, dengan kata ethos dimaksudkan sikap kehendak. Ethos ilmiah, misalnya, adalah sikap yang dikehendaki seorang terhadap kegiatan ilmiahnya; atau bagaimana ia menentukan sikapnya sendiri terhadap ethosnya. Ethos itu mempunyai hubungan yang erat dengan sikap moral, walaupun kedua-duanya tidak seluruhnya identik. Baik berdasarkan pengertian yang ditampilkan Aristoteles, maupun berlandaskan uraian Franz Von Magnis, komunikator yang berethos menunjukkan bahwa dirinya mempunyai itikad baik, dapat dipercaya dan mempunyai kecakapan atau keahlian.

b. Konsep Johari Window bagi Komunikator¹³

Termasuk ethos komunikator ialah sikap mentalnya yang tercerminkan dalam tingkah lakunya sebagaimana di gambarkan secara sekematik oleh Prof. Harry Ingham dan terkenal sebagai Johari Window.

¹³ Onong Uchana Effendy, *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi...*, hal. 307

Table 1 Konsep Johari Windows

I OPEN AREA Know by ourselves and known by other	II BLIND AREA Known by others not known by ourselves
III HIDDEN AREA Known by ourselves but not known by others	IV UNKNOWN AREA Not known by ourselves and not known by other

Berdasarkan konsep tersebut, tingkah laku komunikator dapat terlihat secara skematis pada gambar tersebut diatas

Area I, yakni *Open Area* atau Bidang Terbuka yang menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh komunikator disadari sepenuhnya oleh yang bersangkutan, juga oleh orang lain, ini berarti adanya *keterbukaan*, atau dengan lain perkataan tidak ada yang di sembunyikan kepada orang lain.

Area II, yaitu *Blind Area* atau Bidang Buta menggambarkan bahwa perbuatan diketahui orang lain, tetapi dirinya sendiri tidak menyadari apa yang ia lakukan.

Area III, yaitu *Hidden Area* atau Bidang Tersembunyi adalah kebalikan daripada Area II, yakni bahwa yang dilakukan komunikator disadari sepenuhnya olehnya, tetapi orang lain tidak dapat mengetahuinya. Ini berarti bahwa komunikator *bersikap tertutup*, ia merasa bahwa apa yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh orang lain.

Area IV, *Unknown Area*, Bidang Tak Dikenal adalah yang terakhir yang menggambarkan bahwa tingkah laku komunikator tidak disadari oleh dirinya sendiri, tetapi juga tidak diketahui orang lain.

Seorang komunikator yang baik akan selalu menjaga ethosnya tidak turun, bahkan terus menaik. Ini ditentukan oleh mahir tidaknya ia berkomunikasi. Dalam hubungan ini persiapan selalu sangat diperlukan karena itulah bagi seorang komunikator berlaku permo yang berbunyi :

- 1) *Qui ascendit sine labore*
- 2) *Descendit sine honore*

Artinya secara harfiah : siapa yang naik tanpa kerja akan turun tanpa kehormatan. Maknanya dalam hubungan dengan komunikasi siapa yang berkomunikasi tanpa persiapan akan memperoleh kegagalan.

4. Strategi Komunikasi Massa

Paradigma adalah pola yang mencakup sejumlah komponen yang tekorelasikan secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan. Pola beserta komponen-komponennya jelas dapat diketahui dari formula Harold Lasswell yang telah ditengahkan pada bab-bab terdahulu, bahkan pada bab ini juga. Dalam hubungan ini. Daniel Lerner dalam karyannya “Communication System and Social Systems” dalam buku Wilbur Schramm “*Mass Communications*” menampilkan apa yang disebut *paradigmatic quesston* yang berbunyi : “*Who Says What How To Whom*” (siapa mengatakan apa bagaimana kepada siapa). Diantara komponen-komponen komunikator, pesan dan komunikan itu, Leaner

menyelipkan kata “*How*” yang tidak ditampilkan oleh Lasswell. Dan dalam komunikasi “*How*” atau “*Bagaimana*” itulah yang menjadi permasalahan.¹⁴

Dari uraian diatas ada beberapa strategi komunikasi massa, yaitu:

a. Proses komunikasi massa

Dalam menyusun suatu strategi komunikasi untuk dioprasikan dengan taktik-taktik komunikasi sebagai penjabaran, pertama-tama ia harus menghayati proses komunikasi yang akan dilancarkan. Sebagai mana telah disinggung pada bab terdahulu dalam prosesnya komunikasi harus berlansung secara ”berputar” (*circular*), “melurus” (*linear*); ini berarti idenya sebagai ekspresi dari panduan dan peristiwa yang kemudian berbentuk pesan, setelah sampai kepada komunikan, harus diusahakan agar efek komunikasinya dalam bentuk tanggapan mengarus menjadi umpan balik. Dengan lain perkataan komunikator harus tahu efek atau akibat dari komunikasi yang dilancarkan itu; apakah positif sesuai dengan tujuan, apa negatif. Jika setelah dievaluasi umpan balik komunikasi positif, maka pola komunikasi yang sama dapat dipergunakan lagi untuk pesan lain yang harus dikomunikasikan, bila ternyata negatif, pada gilirannya harus diteliti faktor-faktor pen hambatan yang menyebabkan kegagalan komunikasinya.

b. Komunikator komunikasi massa

Sebagai komuniaktor ia harus menyadari bahwa komunikator media massa bersifat melembaga (*institutionalized communication*). Syarat komunikator bahwa komunikasi yang baik harus memiliki berbagai dimensi etos, yaitu faktor-

¹⁴ Uchana Effendy, *ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi...* hal. 309.

faktor yang membuat komunikasi dapat berjalan efektif, misalnya terdiri dari kredibilitas atraksi dan kekuasaan.¹⁵

Sebagai konsekuensinya ia harus menyesuaikan ucapan atau tulisan artinya kepada sifat dan kebijaksanaan lembaga dan menyelaraskannya kepada sistem pemerintahan dimana lembaga itu beroperasi. Kesalahan dalam ucapan yang dilakukan seorang penyiar radio atau televisi, atau kesalahan tulisan yang dilakukan seorang wartawan surat kabar atau majalah, bisa menyebabkan eksistensi lembaga yang diwakili menjadi terancam.

c. Pesan komunikator massa

Berikutnya fokus perhatian ditujukan kepada pesan yang akan dikomunikasikan. Pesan (*message*) terdiri dari dua aspek, yakni isi atau isi pesan (*the content of message*) dan lambang (*syimbol*) untuk mengekspresikannya. Lambang utama pada media radio adalah lisan, pada surat kabar bahasa tulisan, ada juga gambar, pada film dan televisi lambing utama adalah gambar. Pesan yang disiarkan media masa bersifat umum, karena memang kepentingan umum. Penataan pesan bergantung pada media sifat yang berbeda antara satu sama lainnya.

d. Media komunikasi massa

Media itu sendiri merupakan bentuk jamak dari kata “*medium*”. Secara harfiah kata tersebut mempunyai arti perantara atau pengantar.¹⁶ Yang dibahas disini ialah media massa yang memiliki cirri khas, yakni berkemampuan memikat perhatian khalayak secara serempak (*simultaneous*) dan serentak (*instantaneous*),

¹⁵ Romli Khomsahrial, *Komunikasi Massa*, (Jakarta: PT Grasindo, 2016) hal. 11.

¹⁶ Malchan Rommy, *Media Pembelajaran*, (Jakarta Pusat: PT. Grafindo 2009) hal. 9.

yakni pers, radio, televisi, dan film. Mengapa hanya dibatasi pada media tersebut? jawaban terhadap pertanyaan, ialah karena media itulah yang paling sering menimbulkan masalah dalam semua bidang kehidupan dan semakin lama semakin canggih akibat perkembangan teknologi, sehingga senantiasa memerlukan pengkajian yang seksama.

Dalam penyusunan strategi komunikasi sifat dari media yang akan digunakan harus benar-benar mendapat perhatian, karena erat sekali kaitannya dengan khalyak yang akan diterpa.

Pers memiliki ciri khas dibandingkan dengan media massa lainnya. Yang penting bukan hanya sifatnya yang merupakan media cetak, tetapi khalyak diterpanya bersifat aktif, tidak pasif seperti kalau mereka diterpa media radio, televisi dan film. Pesan melalui media pers diungkapkan dengan huruf-huruf mati, yang baru menimbulkan makna apabila khalyak menggunakan tatanan mentalnya (mental set) acara aktif. Karena itulah berita, tajuk rencana, artikel dan lain-lain, pada media pers harus disusun sedemikian rupa, sehingga mudah dicerna oleh khalyak. Oleh karena itu pers memerlukan susunan bahasa yang khas yang disebut bahasa pers.

Radio, dalam hal ini radio siaran, sebagai media massa yang sifatnya khas dibandingkan dengan media massa lainnya, untuk strategi komunikasi perlu mendapat perhatian kekhasan cirinya itu. Kekhasannya ialah sifatnya yang *audial*, untuk indra telinga. Karena itu, khalyak ketika mererima pesan-pesan dari pesawat radio dengan *tatanan mental yang pasif*, bergantung pada jelas tidaknya

kata-kata yang diucapkan penyiar, ciri khas utama radio adalah auditif, yakni dikonsumsi telinga atau pendengaran.¹⁷

Televisi yang muncul dimasyarakat diawal decade 1960-an semakin lama semakin mendominasi komunikasi massa dikarenakan sifatnya yang memenuhi kebutuhan dan keinginan khalayak. Kelebihan televisi dari media massa lainnya, ialah bersifat audio visual, dapat dilihat dan didengar, “hidup” menggambarkan kenyataan, dan langsung menyajikan peristiwa yang tengah terjadi ketiap rumah pemirsa. Tetapi, Marshall Mc. Luhan dalam bukunya “*Understanding Media, The Extentions of Man*” karena katanya, tidak cocok untuk isu-isu yang panas dan untuk topik-topik yang tajam. Membuat program televisi akan melewati tahapan yang sangat sulit/rumit, panjang, dan melibatkan banyak orang, tetapi hasil siarannya pemirsa jadi mudah mengerti bahkan terhibur.¹⁸

Film yakni film teatrical, film yang dipertunjukkan digedung bioskop, mempunyai persamaan dengan televisi dalam sifatnya yang *audio visual*, bedanya mekanik atau non elektronik dalam proses komunikasinya dan rekreatif-edukatif persuasive atau non informative dalam fungsinya. Dampak film pada khalayak umat kuat dalam menimbulkan efek-efektif, karena medianya berkemampuan untuk menanamkan kesan, layarnya untuk menayangkan cerita relative besar, gambarnya jelas, dan suaranya yang keras dalam ruangan yang gelap membuat penonton tercekam.

¹⁷ Romli Khomsahrial, *Komunikasi Massa*, (Jakarta: PT Grasindo, 2016), hal. 77.

¹⁸ Fachrudin Andi, *Dasar-dasar Produksi Televisi*, (Jakarta: PT Kencana, 2017), hal. 2.

e. Komunikasikan komunikasi massa

Dalam strategi komunikasi, komunikasi merupakan komponen yang paling banyak meminta perhatian. Mengapa demikian, karena jumlahnya banyak serta sifatnya *heterogen* dan *anonim*, sedangkan mereka harus dapat dicapai seraya menerima setiap pesan secara inderawi dan secara rohani, yang dimaksud dengan *inderawi* disini ialah diterimanya suatu pesan jelas bagi indera mata dan terang untuk indra telinga. Yang dengan *rohani* ialah sebagai terjemahan dari bahasa asing "*accepted*", yaitu diterimanya suatu pesan yang sesuai dengan kerangka referensinya (*frame of referencenya*), paduan dari usia, agama, pendidikan, kebudayaan, dan nilai-nilai kehidupan lainnya. Kerangka referensi tertentu menimbulkan kepentingan dan minat (*interest*) tertentu.

f. Efek komunikasi massa

Efek dari pesan yang disebarkan komunikator melalui media massa timbul pada komunikasi sebagai sasaran komunikasi. Oleh karena itu efek melekat pada khalayak sebagai akibat dari perubahan psikologis. Mengenai efek komunikasi ini telah disinggung di muka, yakni diklasifikasikan sebagai efek kognitif (*cognitive effect*), efek efektif (*effective effect*) atau efek konatif yang sering disebut efek behavioral (*behavioral effect*).

Efek kognitif berhubungan dengan pikiran atau penalaran, sehingga khalayak yang semula tidak tahu, yang tadinya tidak mengerti, yang tadinya bingung menjadi merasa jelas. Contoh pesan komunikasi melalui media massa yang menimbulkan efek kognitif antar lain berita, tajuk rencana, artikel, acara penerangan, acara pendidikan, dan sebagainya

Efek efektif berkaitan dengan perasaan. Akibat dari membaca surat kabar atau majalah, mendengarkan radio, menonton acara televisi atau film bioskop, timbul perasaan tertentu pada khalayak. Perasaan akibat terpaan media massa itu bisa bermacam-macam, senang sehingga tertawa berbahak-bahak, sedih sehingga mencururkan air mata, takut sampai merinding dan lain-lain perasaan yang hanya bergejolak dalam hati, misalnya: perasaan marah, benci, kesal, kecewa, penasaran, sayang, gemas, sinis, kecut, dan sebagainya. Contoh rubric atau acara media massa yang dapat menimbulkan efek efektif, antara lain : pojok, sajak, foto, cerita bergambar, cerita bersambung, sandiwara radio, drama televisi, cerita film, dan lain-lain.

Efek konatif bersangkutan dengan niat, tekad, upaya, usaha, yang cenderung menjadi suatu kegiatan atau tindakan. Karena berbentuk perilaku, maka sebagaimana disinggung diatas efek konatif sering disebut juga *efek behavioral*.

Efek konatif tidak langsung timbul sebagai akibat terpaan media massa, melainkan didahului oleh efek kognitif dan/atau efek efektif. Dengan lain perkataan, timbulnya efek konatif setelah muncul kognitif dan/atau efek efektif. Seorang suami bertekad untuk berkeluarga dengan dua anak saja merupakan efek konatif setelah ia menyaksikan fragment TVRI, betapa bahagianya beranak dua, dan sebaliknya betapa repotnya beranak banyak.

Dari uraian singkat mengenai strategi komunikasi ini kiranya akan jelas betapa pentingnya pemahaman ilmu komunikasi itu bagi redaktur surat kabar dan majalah, pengarah acara radio dan televisi, serta produser dan sutradara film,

politikus, manajer, diplomat, dan mereka yang bergiat dalam upaya mengubah sikap, perilaku khalayak secara manusiawi.

C. Teori Informasi Organisasi

Salah satu gagasan paling berpengaruh dalam teori komunikasi organisasi adalah pemikiran Karl Weick mengenai teori informasi organisasi yang berada dibawah naungan pemikiran sibernatika. Bertolak belakang dengan pemikiran Weber mengenai birokrasi, teori-teori yang berada dalam tradisi pemikiran sibernatika justru memandang struktur organisasi sebagai hasil dari pola-pola interaksi yang terjadi dalam organisasi. Anda mungkin dapat menyebutkan suatu struktur organisasi formal yang dapat memaksakan pola intraksi tertentu, tetapi hal yang lebih menarik dari sudut pandang komunikasi adalah banyaknya bentuk dan struktur yang ditentukan melalui cara-cara anggota organisasi saling berinteraksi satu sama lainnya. Teori-teori sibernatika mampu menunjukkan bagaimana proses ini terjadi.

Tradisi sibernatika menempatkan komunikasi pada tataran terdepan dalam studi mengenai organisasi. Tradisi ini menjadikan komunikasi sebagai proses penting dalam hal bagaimana tercapainya struktur organisasi. Hal ini bertolak belakang dengan teori-teori sosiopsikologi yang memandang struktur organisasi hanya terdiri atas satu variabel saja (pimpinan). Teori informasi organisasi memiliki kedudukan penting dalam ilmu komunikasi, karena menggunakan komunikasi sebagai dasar atau basis bagaimana mengatur atau mengorganisasi manusia dan memberi pemikiran rasional dalam memahami bagaimana manusia berorganisasi. Menurut teori ini, organisasi bukanlah struktur yang terdiri atas

sejumlah posisi dan peran tetapi merupakan kegiatan komunikasi, sehingga sebutan yang lebih tepat sebenarnya adalah *organizing* atau mengorganisasi (yang menunjukkan proses) daripada *organization* atau organisasi, karena organisasi adalah sesuatu yang ingin dicapai melalui proses komunikasi yang berkelanjutan.

Karl Weick mengembangkan suatu pendekatan untuk menjelaskan proses organisasi dalam mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan informasi yang diterimanya. Weick melihat organisasi sebagai suatu sistem yang menerima berbagai informasi yang membingungkan dan multitafsir dari lingkungan dan berusaha untuk memahaminya. Dengan demikian, menurut teori ini, organisasi dalam berkembangannya akan mengalami evolusi seiring dengan upaya organisasi untuk memahami diri sendiri dan lingkungannya.

Weick mengajukan satu istilah kunci yaitu "*ekuvokalitas*" (berasal dari kata *equivocality*) yang berarti ketidakpastian atau sulit dimengerti (komplikasi), tidak jelas, membingungkan dan multitafsir (ambigu) serta sulit diperkirakan. Menurut Weick, semua informasi dari lingkungan, dalam derajat tertentu, adalah tidak pasti, tidak jelas dan membingungkan, dan kegiatan organisasi dirancang untuk mengurangi ketidakpastian tersebut.

Beberapa ahli teori komunikasi organisasi menggambarkan organisasi sebagai suatu sistem yang hidup (*living system*), yang melakukan proses kegiatan untuk mempertahankan keberadaannya dan menjalankan fungsinya. Suatu organisasi harus memiliki suatu prosedur untuk mengelola seluruh informasi yang ingin diterima atau dikirimkan untuk mencapai tujuannya. Organisasi adalah

sistem karena terdiri atas orang-orang atau kelompok yang saling berhubungan. Mereka saling bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan mereka.

Fokus dari teori informasi organisasi adalah komunikasi informasi, hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sangatlah jarang satu orang atau satu bagian pada perusahaan memiliki seluruh informasi yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Informasi yang dibutuhkan berasal dari berbagai sumber. Namun demikian tugas mengelola atau memproses informasi tidaklah sekedar bagaimana memperoleh informasi; bagian tersulit adalah bagaimana memahami informasi dan mendistribusikan informasi yang diterima itu di dalam organisasi.

Teori informasi organisasi menjelaskan bagaimana organisasi memahami informasi yang membingungkan dan multitafsir. Teori ini memfokuskan perhatiannya pada proses mengorganisasi anggota suatu organisasi untuk mengelola informasi daripada struktur organisasi. Terdapat beberapa asumsi yang mendasari teori ini yaitu:

- 1) Organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi.
- 2) Informasi yang diterima suatu organisasi berbeda dalam hal tingkat kepastiannya.
- 3) Organisasi berusaha untuk mengurangi ketidakpastian informasi.

Asumsi pertama menyatakan bahwa “organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi”, ini berarti bahwa organisasi bergantung pada informasi untuk dapat berfungsi secara efektif dan untuk dapat mencapai tujuannya. Setiap hari organisasi dan anggotanya menerima banyak sekali informasi (stimuli) yang

berasal dari lingkungannya, namun tidak semua informasi dapat diproses lebih lanjut.

Asumsi kedua yang dikemukakan Weick menyatakan bahwa informasi yang diterima suatu organisasi berbeda-beda dalam hal tingkat kepastiannya. Dengan kata lain, suatu informasi dapat memiliki lebih dari satu makna sehingga dapat menimbulkan multitafsir. Organisasi selalu bergantung pada informasi dan menerima informasi dalam jumlah besar. Lapangannya terletak pada kemampuan organisasi untuk memahami informasi yang diterima.

Dalam upaya untuk mengurangi ambiguitas informasi maka asumsi weick ketika mengemukakan bahwa “organisasi terlibat dalam proses informasi untuk mengurangi ketidakpastian informasi”. Menurut Weick, kegiatan organisasi berfungsi mengurangi ketidakpastian informasi, dan proses untuk mengurangi ketidakpastian merupakan kegiatan bersama diantara para anggota organisasi. Bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi bergantung satu sama lain dalam upaya untuk mengurangi ketidakpastian.

D. Kepemimpinan

1. Defenisi Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.¹⁹ Didalam kehidupan sehari-hari dan juga kepustakaan muncullah istilah yang serupa dengan itu dan kadang-kadang dipergunakan silih berganti seakan-akan tidak ada bedanya satu dengan yang lain, yaitu “pimpinan”,

¹⁹Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cuningham, *Kamus Inggris-Indonesia* (Semarang: PT. Widya Karya, 2009), hal. 224

dan “Kepemimpinan”. Indrafachrudi dan J.F. Tahalele mendefenisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama.²⁰

Hal tersebut mungkin dapat menimbulkan kekacauan dalam pemikiran yang mengakibatkan kekacauan dalam pemikiran yang mengakibatkan dalam tindakan dan perbuatan seseorang dalam masyarakat, karena istilah-istilah tersebut masing-masing mempunyai arti sendiri-sendiri. Adapun istilah “pemimpin” berarti dari kata asing “*leader*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*”. Sekalipun kepemimpinan tidak sama dengan manajemen (*management*) tetapi kedua hal itu tidak dapat dipisahkan. Perbedaan antara manajemen dengan kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan itu nuansanya mengarah kepada kemampuan individu, yaitu kemampuan dari seorang pemimpin, sedangkan management mengarah pada sistem dan mekanisme kerja.
- b) Kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antara si pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu sedangkan management merupakan fungsi status atau wewenang (*authority*). Jadi, kepemimpinan menekankan kepada pengaruh terhadap pengikut (wibawa) sedangkan management menekankan pada wewenang yang ada.

²⁰Sukarto Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengatur Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996), hal. 12.

- c) Kepemimpinan menggantungkan diri pada sumber-sumber yang ada dalam dirinya (kemampuan dan kesanggupan) untuk mencapai tujuan, sedangkan manajemen mempunyai kesempatan untuk mengerahkan dana dan daya (*funds and forces*) yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.
- d) Kepemimpinan diarahkan untuk mewujudkan keinginan si pemimpin, walaupun akhirnya juga mengarah ketercapaian tujuan organisasi, sedangkan manajemen mengarah pada tercapainya tujuan organisasi secara langsung. kepemimpinan lebih bersifat hubungan personal yang berpusat pada diri si pemimpin, pengikut dan situasi, sedangkan manajemen bersifat impersonal dengan masukan (*input*) logika, rasio, dan analisis dan kuantitatif.

2. Model/Tipe Kepemimpinan

Banyak tokoh telah melakukan pengkajian secara mendalam tentang perilaku kepemimpinan dengan berbagai pendekatan dan objek kajian yang menjadi pusat perhatian mereka sebagai keinginan pengungkapan efektivitas kepemimpinan terhadap perputaran roda organisasi. Faktanya dari berbagai kajian tersebut, kemudian bermunculan pernak-pernik teori kepemimpinan yang menghiasi perkembangan kajian akademik kepemimpinan. Hal ini seakan telah menjadi bagian dari dinamika klasik, seperti yang diungkapkan oleh Tony Kippenberger bahwa fenomena tersebut seakan menjadi kelaziman dalam kajian kepemimpinan yang tiap saat memunculkan teori-teori baru dengan pendekatan yang baru pula.

Alasan lain dikarenakan pemimpin merupakan seorang yang dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dalam melaksanakan tugas bersama guna mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan, maka “proses memengaruhi” tersebut menjadi suatu tema yang cukup menarik untuk dikaji pula. Proses memengaruhi ini yang akhirnya memunculkan suatu prototype gaya kepemimpinan, yaitu suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berintraksi dengan bawahannya,²¹ dan dari prototype ini ada beberapa varian atau tipe kepemimpinan, antara lain: a) Tipe *paternalistis*; b) Tipe *militeristis*; c) Tipe *otokratis*; d) Tipe *laissez freire*; e) Tipe *administrative*; f) Tipe *populistis*; dan g) Tipe *demokratis*.²²

Sebenarnya gaya kepemimpinan pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membeda-bedakan atau mengkalsifikasikan tipe kepemimpinan yang secara makro, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal
- b) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama
- c) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Disini pemimpin menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat, agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya. Sebenarnya masih

²¹ M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal. 199.

²² Goldberg. Alvin A, *Komunikasi Kelompok*. Jilid 1, Cet ke 1 (Jakarta: UI-Press, 1985), hal. 161.

ada satu gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan citra dirinya sebagai sosok pemimpin agar ia dapat dipandang penuh dengan wibawa, charisma, dan prestasi. Gaya demikian dalam praktiknya hanya penuh dengan nuansa “politik pencitraan” ketimbang dengan prestasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari pembahasan tentang fakta kepemimpinan ada beberapa diantara pengkajian yang menemukan berbagai model kepemimpinan, antara lain:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Kadang-kadang ada sebagian kalangan yang menyatakan dengan ungkapan penuh kekaguman bahwa “orang itu memiliki charisma yang sangat tinggi”. Ungkapan itu sebenarnya merupakan bentuk dari ketakjuban seseorang terhadap tokoh atau pribadi-pribadi publik yang dimunculkan lewat ungkapan yang tidak bisa dilukiskan secara detail “apa yang membuat menarik dari tokoh tersebut?”, “bagaimana pesona itu muncul?”, dan “kenapa aura itu muncul?”. Pertanyaan-pertanyaan tentang kharisma tersebut pada hakikatnya adalah untuk merasionalisasikan tentang fakta tersebut, akan tetapi pada kenyataannya fakta tersebut tidak akan mampu untuk dirasionalisasikan kecuali dalam bentuk ketakjuban seseorang terhadap kharisma tersebut.

Sebenarnya dari segi leksikal, kata “kharisma” berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti “berkat yang terinspirasi secara agung”, seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksikan (*forcesting*) peristiwa yang bersifat futuristik. Ada yang mengartikan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk

membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya; atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas keperibadian individu.²³

Model kepemimpinan kharismatik ini memiliki daya tarik, energi dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya (kuantitas) dan pengawal-pengawal (pengikut) yang sangat setia dan patuh mengabdikan padanya tanpa ada *reserve* (kualitas). Dengan demikian, interaksi dari jenis kepemimpinan ini adalah banyak bersifat informal, karena ia tidak perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, bentuk fisik, dan sebagainya. Meskipun demikian, kepercayaan pada dirinya sangat tinggi dan para pengikutnya pun mempercayainya dengan penuh kesungguhan, sehingga ia sering dipuja dan dipuji bahkan sampai dikultuskan.

b. Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James MacGregor Burns yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang tepat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari *status quo* ke dinamisasi

²³ Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hal. 509

organisasi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi. Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik *an sich*, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi tersebut.

Pada aspek yang lain, kepemimpinan transformasional hadir untuk menjawab tentang era yang penuh dengan pelabuhan. Alur era ini memang tidak bisa dipungkiri karena sudah menjadi bagian dari kehidupan organisasi yang didalamnya penuh dengan komponen-komponen yang memiliki keinginan mengaktualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan pada kemanusiaan itu sendiri. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang paling mempengaruhi. Integralisasi dalam organisasi yang terus dicoba untuk dibangun dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pada umumnya kepentingan transformasional didefinisikan sebagai perilaku pemimpin dalam mengomunikasikan sebuah perubahan kepada yang dipimpinnya baik melalui perbuatan visi dan misi yang menarik, berbicara penuh antusias, memberikan perhatian individu, memfokuskan dan sebagainya. Ada juga mengajukan formulasi bahwa ia merupakan sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka

tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi atau masyarakat.

c. Kepemimpinan Kultural

Kepemimpinana cultural sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi sebagai satu kesatuan utuh untuk mencapai keefektifan kinerja organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasi baik dengan menemukan berbagai budaya baru (*inovatif*) maupun dengan mempertahankan (*maintenance*) berbagai budaya lama yang sudah ada. Artinya, kepemimpinan ini merupakan sebuah model kepemimpinan yang mencoba untuk membandingkan perubahan budaya dan kepemimpinan yang mempertahankan budaya. Kondisi dan kemampuan kepemimpinan tersebut menciptakan sebuah kesan mengenai kompetensi, mengartikulasikan ideology, mengomunikasikan pendirian yang kuat dan harapan-harapan yang tinggi serta kepercayaan terhadap pengikutnya, bertindak sebagai model peran dan selain itu memotivasi komitmen pengikut terhadap sasaran-sasaran dan strategi organisasi.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin

biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem ini pun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.²⁴

Terdapat istilah yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- 1) Konsultasi, yaitu pimpinan menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan
- 2) Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama-sama bawahan mengambil sebuah keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final
- 3) Pendelegasian, dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.

Kepemimpinan model ini juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, *non directive*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan dalam keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya konsensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap

²⁴Abd. Wahab H.S & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hal. 100-101.

menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka memperdayakan untuk mengembangkannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatarbelakangi penerapan gaya kepemimpinan. Terlebih lagi dinamika keorganisasian antara satu dengan organisasi lainnya sangat beragam sehingga ada banyak hal yang memengaruhi gerak dari kepemimpinan.

Pada kerangka tersebut bukan hanya konsep tentang kepemimpinan yang digunakan mempunyai pengaruh besar, akan tetapi keterampilan spontan dan teknis banyak menentukan keberhasilan dari proses kepemimpinan. Disisi yang lain, juga ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, antara lain: a) keperibadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihannya akan gaya kepemimpinan; b) harapan dan perilaku atasan; c) karakteristi, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan; d) kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin; e) iklim dan

kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan f) harapan dan perilaku rekan.²⁵

Oleh sebab itu, dalam sub bab ini dalam mendeskripsikan tentang faktor-faktor kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan individu

Dalam kepemimpinan, faktor pribadi yang berupa berbagai kompetensi seorang pemimpin sangat memengaruhi proses kepemimpinannya. Dalam hal ini, konsepsi kepemimpinan umumnya memusatkan perhatian kepada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Beberapa abad yang lalu, seseorang dikatakan memiliki kualitas pribadi ketika ia dilahirkan dalam kalangan raja atau bangsawan. Maka muncullah teori “orang besar”, yang pada saat sekarang ini sudah tidak relevan lagi. Seorang pemimpin di era modern didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.²⁶

Hal tersebut tampak jelas pada lembaga atau organisasi formal yang telah menerapkan standar atau aturan yang baku tentang individu ini, dikenal istilah *fitrah*, yaitu ciptaan, sifat tertentu yang mana setiap yang maujud disifati dengannya pada masa awal penciptaannya, sifat pembawaan manusia yang ada sejak manusia dilahirkan. Beberapa fitrah yang dimiliki oleh manusia antara lain: fitrah bermoral, fitrah kemerdekaan, fitrah kebenaran, fitrah individu, fitrah sosial,

²⁵ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 102.

²⁶ John Aldair, *Menjadi Pemimpin Efektif*, (Jakarta: PT Binaman Pressindo, 1994), hal. 13.

fitrah politik, fitrah seni, dan fitrah-fitrah lainnya. Berbagai fitrah tersebut harus dikembangkan sehingga terwujud dalam perilaku positif dalam kehidupan sehari-hari.²⁷

b. Faktor jabatan

Seorang pemimpin dalam berperilaku harus selalu mengindahkan dalam posisi mana ia berbeda. Seorang perwira tinggi tentunya dalam memberikan perintah sangat berbeda gayanya dengan seorang rector. Hal ini terkait dengan aturan dan norma yang diberlakukan dimasing-masing organisasi. Satu hal yang perlu dipahami bahwa seorang pemimpin tidak pernah bekerja dalam ruang vakum, tetapi dia selalu ada dalam lingkungan sosial yang dinamis. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memiliki citra tentang perilaku kepemimpinan yang digunakan sehingga sesuai dengan situasi yang menyertainya.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Situasi khusus selalu membutuhkan tipe kepemimpinan yang khusus pula. Seorang pemimpin dalam hal ini harus memiliki fleksibilitas tinggi terhadap situasi dan kondisi yang menyertai para bawahannya. Bila tidak, maka yang akan dimunculkan bukan *komitmen* (kepatuhan) tetapi *resistensi* (perlawanan) dari para bawahan yang pada akhirnya berakibat pada tidak efektifnya suatu kepemimpinan. Pemahaman terhadap situasi dan kondisi ini sangat penting bagi seorang pemimpin sehingga gaya kepemimpinannya tidak selalu monoton. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memahami dengan baik tipe *kepemimpinan*

²⁷ Muhaimin, dkk, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 16-19.

situasional atau dalam bahasa fiddler disebut dengan gaya *kepemimpinan kontingensi*. Dalam dunia pendidikan yang menjunjung tinggi profesionalitas, maka dalam rangka menciptakan kepemimpinan yang efektif, ketiga hal harus mendapat perhatian serius. Pemimpin yang dipilih harus orang yang benar-benar pilihan dan amanah terhadap jabatan yang diembannya.

E. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata Inggris adalah *motivation* yang berarti dorongan, penjelasan dan motivasi kata kerjanya adalah *to motivate* yang berarti mendorong, menyebabkan dan merangsang: *motive* sendiri berarti alasan, sebab dan daya penggerak.²⁸ Motif adalah daya dalam diri seseorang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.²⁹

Menurut kamus bahasa Indonesia Motivasi adalah dorongan yang timbul pada seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk meakukan suatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu.³⁰

McDonald memberikan sebuah defenisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan.³¹

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor

²⁸John. M. Echol, & Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta, PT. Gramedia, 1996), hal. 386.

²⁹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: PT Rosda Karya, 1992), hal. 24

³⁰Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 1995), hal. 666.

³¹Wasti Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: PT Rinenka Cipta, 2006), hal. 203.

organisasional. Faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.³²

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam pendidikan, motivasi memegang peranan penting demi tercapainya tujuan belajar. Seorang akan berhasil dengan baik, kalau pada dirinya keinginan untuk belajar. Keinginan atau dorongan disebut motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi menjadi 2 faktor penting, yakni faktor dari internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal (dari dalam)

Motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.³³

Motivasi itu disebut internal jika tujuan tersebut melekat dengan situasi belajar dan bertemu dengan kebutuhan dan tujuan mahasiswa dalam menguasai nilai yang ada dalam satu mata kuliah. Mahasiswa termotivasi untuk belajar dalam suatu mata kuliah itu, agar ia mampu menerapkan semua ilmu tersebut dalam praktik dilapangan. Bila mahasiswa telah memiliki motivasi internal dalam dirinya, maka secara sadar ia akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan motivasi dari luar dirinya. Dalam aktifitas belajar motivasi internal

³²Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Remaja Rosdakarya, 2003), hal. 181.

³³Syaiful Bahri Djamariah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 149

sangat diperlukan, mahasiswa yang tidak memiliki motivasi internal sulit sekali melakukan aktivitas belajar terus-menerus. Mahasiswa yang memiliki motivasi internal dalam dirinya selalu ingin maju dalam hal belajar. Keinginan itu dilator belakangi oleh pemikiran yang positif, bahwa semua mata kuliah yang dipelajari sekarang akan dibutuhkan dan sangat berguna di masa yang akan datang.³⁴

Faktor ini meliputi faktor fisiologis dan psikologis, yaitu:

1) Faktor fisikologis terdiri dari kesehatan jasmani dan rohani dan kesehatan panca indra

a) Kesehatan

Belajar memerlukan tenaga dan energy, untuk mencapai hasil yang baik diperlukan jasmani yang sehat. Faktor kesehatan jasmani dan rohani turut menentukan studi seseorang, kalau ia sering mengalami sakit akibat keadaan fisik yang lemah, tentu akan mempengaruhi aktifitas berfikir, karena pikiran tidak dapat bekerja dengan baik tanpa didukung dengan jasmani yang sehat.

Kondisi umum jasmani dan *tonus* (tegangan otot) yang menandai tingkat kebugaran organ-organ tubuh dan sendi-sendinya, dapat mempengaruhi semangat dan intesitas mahasiswa dalam mengikuti mata kuliah. Kondisi organ tubuh yang lemah, apalagi jika disertai sakit kepala misalnya, dapat menurunkan kualitas ranah cipta (*kognitif*) sehingga materi yang dipelajarinya pun kurang atau tidak berbekas.³⁵

Dari penjelasan diatas dapat kita pahami bahwa kesehatan sangatlah menentukan aktifitas dan bukan prestasi belajar mahasiwa dalam dunia

³⁴ Muhibban Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 129

³⁵ Muhibban Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru...* hal. 130.

pendidikan. Mahasiswa yang mempunyai kesehatan yang baik tentu akan dapat selalu berpikir positif dan dapat mencerna ide-ide yang cemerlang dalam belajar dan memilih jurusan, oleh karena itu kesehatan fisik menjadi suatu tolak ukur dalam mencapai kesuksesan belajar.

b) Kesehatan panca indra

Panca indra adalah bagian vital dari tubuh manusia. Panca indra ini merupakan organ-organ khusus mahasiswa, seperti tingkat kesehatan indera pendengar dan indera penglihat, juga sangat mempengaruhi kemampuan mahasiswa dalam menyerap informasi dan pengetahuan, khususnya yang disajikan dalam matakuliah.³⁶ Bisa dibayangkan bagaimana mahasiswa yang tuli tidak dapat menerima pengetahuan yang diberikan dosen karena kesehatan panca indera pendengarannya tidak sempurna.

2) Faktor psikologis terdiri dari kemampuan intelektual, bakat dan minat.

a) Kemampuan intelektual (*intelegensi*)

Intelegensi sangat berperan dan turut menentukan prestasi belajar seseorang, mahasiswa yang mempunyai intelegensi yang tinggi, tidak sama dengan mahasiswa yang mempunyai intelegensi rendah meskipun usaha dan belajarnya sama. Menurut ngalim poewarto bahwa “intelegensi adalah kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang berbuat cara tertentu”.³⁷

Intelegensi merupakan kemampuan yang dibawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang untuk berbuat sesuatu dengan cara tertentu atau kemampuan yang bersifat umum untuk mengadakan penyesuaian terhadap suatu

³⁶ Muhibban Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru...* hal. 131

³⁷ M. Ngalim Poerwanto, *Psikologis Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 547.

situasi atau masalah kemampuan yang bersifat umum meliputi berbagai mekanis, sistematis, memahami, mengingat, bahasa, dan sebagainya.³⁸

W.S Winkel mengartikan intelegensi dalam dua pengertian yaitu:

- 1) Arti luas adalah kemampuan untuk mencapai prestasi, didalamnya berfikir memegang peranan. Prestasi itu dapat diberikan dalam berbagai bidang kehidupan sosial, teknik perdagangan, pengaturan rumah tangga dan belajar disekolah.
- 2) arti sempit adalah kemampuan untuk mencapai prestasi disekolah yang di dalamnya berfikir memegang pokok intelegensi dalam arti ini, karena disebut kemampuan intelegensi dan kemampuan akademik.³⁹

b) Bakat

Setiap orang memang dilahirkan dengan berbagai bakat yang berbeda-beda. Bakat adalah kemampuan yang merupakan sesuatu yang ‘*inheret*’ dalam diri seseorang, dibawa sejak lahir dan terkait dengan struktur otak. Dengan demikian, sebetulnya setiap orang pasti memiliki bakat dalam arti potensi untuk mencapai prestasi sampai ketinggian tertentu sesuai dengan kapasitas masing-masing. Jadi, secara umum bakat itu mirip dengan intelegensi. Itulah sebabnya seorang anak yang berintelegensi sangat cerdas (*superior*) atau cerdas luar biasa (*very superior*) disebut juga sebagai *talent child*, yakni anak berbakat.

c) Minat

³⁸ Abdul Rahman Shaleh dan Muhibb Abdullah Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Fajar Interpretama, 2004), hal. 180.

³⁹ WS. Wingkel, *Psikologis Pendidikan dan Evaluasi Belajar*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1984), hal. 27.

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan masa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh.⁴⁰ Minat merupakan suatu kepercayaan diri dan keinginan untuk mempelajari sesuatu. Faktor minat ini juga sangat mempengaruhi proses belajar, apabila mahasiswa punya minat dalam mempelajari sesuatu pelajaran sosiologi misalnya: “maka dengan sendirinya mahasiswa akan mudah memahami pelajaran tersebut. karena ia belajar dengan gairah semangat yang datang tanpa paksaan dari orang lain. Kegairahan rasa ingin tahu yang besar pada mahasiswa menghasilkan dampak positif dalam pelajarannya. Tetapi apabila seseorang mahasiswa tidak memiliki minat dalam mempelajari sesuatu pelajaran maka akan mengakibatkan kesukaran dan kurang senang memahami pelajaran tersebut.

b. Faktor eksternal (dari luar)

Faktor eksterna merupakan faktor yang berasal dari luar diri mahasiswa. Adapun yang termasuk kedalam faktor eksternal adalah sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan sosial

Fator lingkungan keluarga memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan mahasiswa dalam proses belajar. Keluarga merupakan salah satu lingkungan pembinaan bagi seorang anak. Keluarga merupakan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang mempunyai ikatan perkawinan atau adaptasi.⁴¹ Keluarga yang terdiri dari ayah, ibu dan saudara-saudara kandung juga berperan dalam memberikan motivasi kepada

⁴⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 180.

⁴¹ Abu Ahmadi, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hal. 108.

seorang anak atau mahasiswa. Walau dalam diri anak ada bakat minat, namun masih diperlukan juga dorongan dari luar dirinya seperti keluarga. Dalam pemilihan jurusan yang akan dipilih agar bisa bermanfaat di masa depan.

2) Faktor lingkungan nonsosial

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan nonsosial ialah gedung kampus dan letaknya, rumah tempat tinggal keluarga mahasiswa dan letaknya, alat-alat belajar, keadaan cuaca dan waktu belajar yang digunakan mahasiswa. Faktor ini dipandang turut menentukan tingkat keberhasilan belajar mahasiswa. Contoh: kondisi rumah yang sempit dan berantakan serta perkampungan yang terlalu padat dan tak memiliki sarana umum untuk kegiatan remaja akan mendorong mahasiswa untuk berkeliaran ketempat yang sebenarnya tidak pantas dikunjungi. Kondisi rumah dan perkampungan seperti itu jelas berpengaruh buruk terhadap kegiatan belajar mahasiswa.

F. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁴²

Kinerja yang berarti pelaksanaan kerja merupakan suatu proses untuk pencapaian suatu hasil, kinerja juga mengandung arti tata kerja. Menurut pendapat

⁴² Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 2.

Moenir kinerja adalah “cara seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai produktivitas dan prestasi kerja”. Hal lain dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono, ia mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja adalah “Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau institusi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral”. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :⁴³

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

- a) Kemampuan potensi (IQ).
- b) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang

⁴³ Sendow, *Pengukuran Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Gunung Agung, 2007), hlm. 37.

bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Pengukuran kinerja (*prestasi*) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja perusahaan secara periodic. Ukuran keberhasilan dalam suatu pekerjaan memang sulit ditentukan karena berbagai jenis pekerjaan mempunyai keberagaman ukuran yang berbeda-beda. Kinerja individu atau organisasi perlu diukur secara periodik enam bulan atau minimal setahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya.⁴⁴ Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pengorganisasian tertentu. Allah SWT menganjurkan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).⁴⁵

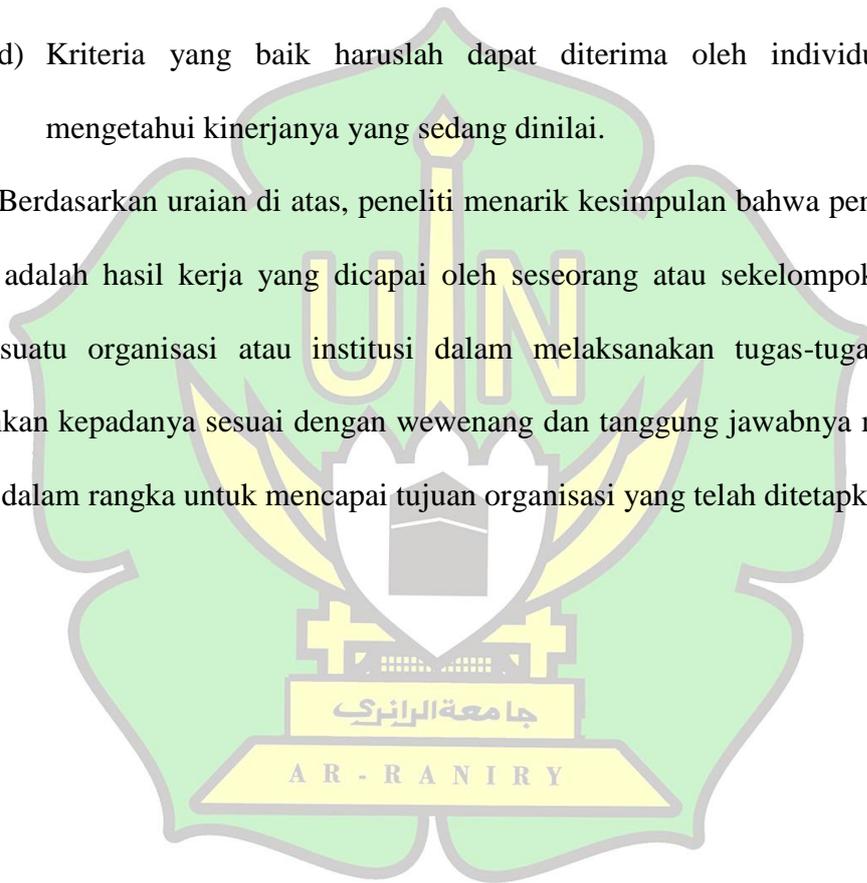
Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari fungsi suatu pekerjaan satu kegiatan tertentu selama periode tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau institusi. Dalam hal periode kinerja juga ditentukan oleh kriteria-kriteria tertentu. Menurut Simamora kriteria kinerja yang baik adalah:

⁴⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Pustaka Pelajar, Bandung, 2005), hal. 120

⁴⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 2.

- a) Kriteria yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya
- b) Kriteria yang baik haruslah mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka
- c) Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan-masukan dari tindakan pemegang jabatan
- d) Kriteria yang baik haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya yang sedang dinilai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau institusi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.¹

Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang penulis maksud dalam penelitian ini adalah menguraikan, dan menggambarkan serinci mungkin mengenai “Strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues.”

B. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan dalam mendapatkan data-data yang diperlukan terhadap karya ilmiah ini. Adapun batasan sebagai berikut:

1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Maka objek dari penelitian ini adalah kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues. Menurut Arikunto objek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian.

¹ Lexy. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, hal, 6.

2. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.² Apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi yaitu seluruh subjek secara langsung.³

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu dari keseluruhan populasi beberapa orang yang dijadikan responden dan informan yang dianggap menjawab permasalahan yang diteliti dan tepat mewakili seluruh populasi.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dipahami bahwa yang menjadi subjek serta yang menjadi sample pada penelitian ini sebanyak 6 orang yaitu Pimpinan, Sekretaris dan 4 staf kepegawaian

C. Teknik Pengelolaan Data

1. Observasi

Dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen. Format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan akan terjadi.⁴ Jadi observasi adalah mengamati secara langsung terhadap penelitian, sehingga observasi tersebut dapat dijadikan bahan masukan dalam penyelesaian penelitian dilakukan. Peneliti meninjau langsung lokasi Dinas

² Abdul Hakim, *Metodologi Penelitian*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), hal, 152

³ Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hal. 34

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka cipta, 2006), hal, 229.

Perhubungan Gayo Lues dan mengamati kegiatan dan proses kerja pegawai setiap hari pada jam kerja dalam satu bulan.

Untuk menjamin terkumpulnya data yang diharapkan, maka terlebih dahulu penulis harus mengetahui dengan jelas dan khusus tujuan penyelidikan. Sudah itu ia akan memusatkan perhatiannya pada aspek-aspek masalah yang perlu diselesaikan dengan data yang dikumpulkan. Sejalan dengan itu penulis harus pula menjelaskan subjek atau sampel yang dapat untuk dijadikan sumber data.⁵

Penulis juga meninjau bagaimana strategi pimpinan dalam memberikan motivasi dan arahan terhadap pegawainya. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang Strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrument dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist*.⁶

Penulis mewawancarai pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues, untuk memperoleh Keterangan mengenai pegawai-pegawainya, penulis juga mewawancarai pegawai-pegawai lainnya pada Dinas Perhubungan tersebut, sebagai tujuan penelitian penulis.

⁵Surakhmad winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1990), hal, 167

⁶ Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Bisnis*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 51.

3. Dokumentasi

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak dokumen data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.⁷

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi merupakan teknik yang dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang tertulis dari Dinas Pehubungan Gayo Lues, baik berupa laporan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perhubungan tersebut. Dokumentasi ini digunakan untuk memperkuat pengumpulan data dari wawancara dan observasi, sehingga diperoleh data yang lebih akurat.

D. Teknik Analisis Data

Semua teknik analisis data kualitatif berkaitan erat dengan metode pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Bahkan terkadang suatu teori yang dipilih berkaitan erat secara teknis dengan metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Data-data yang diperoleh oleh peneliti baik data primer maupun data sekunder akan diolah dengan bantuan teknik penelitian baik wawancara, observasi, dan dokumen-dokumen pendukung hingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang penulis teliti. Data yang di kumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan dan realitas.

⁷ Lexy. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif...* hal. 17.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Gayo Lues

Dinas Perhubungan di bentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 10 tahun 2011; Tentang Perubahan Ketiga atas Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 5 Tahun 2007; Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Gayo Lues (Lembaran Daerah Kabupaten Gayo Lues tahun 2011 Nomor 43); dan Peraturan Bupati Gayo Lues Nomor 54 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural Dinas-Dinas Kabupaten Gayo Lues. Sesuai dengan petunjuk Bupati Gayo Lues Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues memiliki kewenangan dalam pelaksanaan urusan perhubungan di Kabupaten Gayo Lues. Dalam pelaksanaan urusan perhubungan termasuk didalamnya tata cara pelaksanaan transportasi darat dan udara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di dalam Kabupaten maupun dari luar Kabupaten Gayo Lues. Dibutuhkan sarana dan prasarana penunjang seperti terminal angkutan darat yang memberikan pelayanan angkutan antar desa, antar kecamatan dalam kabupaten, jurusan Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP), dan jurusan Antar Kota Antar Provinsi (AKAP).

Dalam pelaksanaan angkutan darat di dalam Kabupaten Gayo Lues sarana pendukung lainnya diperlukan demi terciptanya ketertiban berlalu lintas di jalan raya seperti adanya halte tempat-tempat pemberhentian angkutan. Diperlukanya rambu-rambu lalu lintas sebagai peringatan dengan tanda-tanda tertentu kepada pengguna jalan untuk tetap dapat menjaga keamanan dan kenyamanan berlalu

lintas, selain itu dalam pelaksanaan lalu lintas yang aman diperlukannya marka jalan untuk dapat memberi batas-batas aman dalam berkendara di jalan raya.

Kendaraan yang beroperasi di jalan raya dilaksanakan oleh supir yang memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam mengoperasikan kendaraan umum yang berlalu lintas sebagai kunci utama dalam melaksanakan lalu lintas yang tertib dan aman, untuk itu diperlukan pelatihan sebagai awak kendaraan umum teladan dengan pelatihan yang terpadu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan supir-supir yang terus memberi pelayanan kepada masyarakat di jalan raya.

Setiap kendaraan bermotor yang beroperasi di jalan umum harus memiliki standar kelayakan beroperasi yang dinilai dan diuji oleh penguji kendaraan bermotor yang telah memiliki sertifikat penguji kelayakan kendaraan bermotor dibawah kendali dan pembinaan dalam hal ini di Kabupaten Gayo Lues oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues.

Pelaksanaan transportasi udara juga menjadi salah satu sarana transportasi yang diperlukan oleh masyarakat Kabupaten Gayo Lues dikarenakan daerah Kabupaten Gayo Lues sendiri memiliki jarak tempuh yang jauh dari ibukota Provinsi Aceh dan ibukota Provinsi Sumatra Utara, dalam menunjang kebutuhan masyarakat tersebut perlu dibangunnya bandar udara dengan fasilitas pendukung yang memadai dalam pelaksanaan transportasi udara seperti terminal dan angkutan menuju terminal bandar udara tersebut.

Untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah diberikan maka Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues harus memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni untuk dapat melaksanakan tugas tersebut secara maksimal. Dalam hal

pemenuhan kebutuhan SDM perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan yang secara merata kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues, sehingga yang menjadi kewajiban urusan perhubungan, dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Dalam Pelaksanaan Visi, Misi, Strategi dan Sasaran Dinas Perhubungan tersebut merujuk kepada Visi Misi Pemerintah Kabupaten Gayo Lues Tahun 2017–2022 yang ditetapkan oleh Bupati yaitu Terwujudnya Gayo Lues Yang Islami, Mandiri, dan Sejahtera. dan Misi Bupati Gayo Lues adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penerapan Syariat islam dan nilai Budaya Gayo Lues yang Islami di semua aspek kehidupan masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang trampil, mandiri dan partisipasif.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Gayo Lues melalui pemberdayaan dan pemerataan ekonomi dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang berkelanjutan.
- 4) Mewujudkan tata pemerintah yang responsive dan akuntabel melalui penguatan kelembagaan pemerintahan yang bersih, sederhana dan berwibawa.
- 5) Mewujudkan implementasi UUPA dan perjanjian damai Mou Helsinki sesuai dengan potensi dan situasi daerah.

Untuk mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Gayo Lues terpilih Dinas Perhubungan harus dapat melaksanakan program-

program yang bertujuan untuk mencapai misi ketiga yaitu Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Gayo Lues melalui pemberdayaan dan pemerataan ekonomi dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang berkelanjutan.

1. Tujuan Dinas Perhubungan

Adapun tujuan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues dengan mengikuti misi ke tiga dari Pemerintah Kabupaten Gayo Lues yaitu ; Meningkatnya Perekonomian Masyarakat Gayo Lues dan misi ke empat yaitu ; Mewujudkan Tata Pemerintahan yang responsiv dan akuntabel melalui penguatan kelembagaan pemerintah yang bersih, sederhana dan berwibawa yaitu:

- a) Meningkatkan arus lalu lintas penumpang dan barang dalam mendukung perekonomian masyarakat Gayo Lues dengan sasaran meningkatnya arus lalu lintas penumpang dan barang dalam mendukung perekonomian masyarakat Gayo Lues dan dapat dilaksanakan dengan program – program unggulan perhubungan yang dapat di ukur oleh indikator yang telah ditetapkan.
- b) Mewujudkan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik) dalam sektor perhubungan, dengan sasaran meningkatnya kinerja aparatur sebagai pelayan masyarakat yang profesional dan islami yang akan dilaksanakan dengan program untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Sasaran Strategis Dinas Perhubungan.

Strategi Pembangunan perhubungan dengan fokus sasaran yang ingin di capai dalam masa lima Tahun (tahun 2017-2022) yang dikembangkan berkenaan dengan pembangunan ekonomi kerakyatan.

Perencanaan Strategis adalah merupakan dokumentasi rencana pembangunan daerah yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Dalam Pelaksanaan Visi, Misi, Strategi dan Sasaran Dinas Perhubungan tersebut merujuk kepada Visi Misi Pemerintah Kabupaten Gayo Lues Tahun 2017–2022 yang ditetapkan oleh Bupati yaitu Terwujudnya Gayo Lues Yang Islami, Mandiri, dan Sejahtera. dan Misi Bupati Gayo Lues adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan penerapan Syariat islam dan nilai Budaya Gayo Lues yang Islami di semua aspek kehidupan masyarakat.
- b) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang trampil, mandiri dan partisipasif.
- c) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Gayo Lues melalui pemberdayaan dan pemerataan ekonomi dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang berkelanjutan.
- d) Mewujudkan tata pemerintah yang responsive dan akuntabel melalui penguatan kelembagaan pemerintahan yang bersih, sederhana dan berwibawa.
- e) Mewujudkan implementasi UUPA dan perjanjian damai Mou Helsinki sesuai dengan potensi dan situasi daerah.

Untuk mewujudkan visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Gayo Lues terpilih Dinas Perhubungan harus dapat melaksanakan program-program yang bertujuan untuk mencapai misi ketiga yaitu Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Gayo Lues melalui pemberdayaan dan pemerataan ekonomi dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang berkelanjutan.

3. Logo (Lambang) Perhubungan



Gambar 1. 1 Logo Perhubungan

Logo Kementerian Perhubungan adalah suatu bentuk simbolis yang menggambarkan keluarga besar Perhubungan. Logo terdiri dari bentuk lingkaran mempunyai unsur-unsur roda bergigi, jangkar, burung Garuda, dan bulatan bumi.

Arti dari unsur Logo ialah :

- a) Roda bergigi berarti matra Perhubungan Darat
- b) Jangkar berarti matra Perhubungan Laut
- c) Burung Garuda berarti matra Perhubungan Udara
- d) Bulatan bumi berarti lingkup pelayanan jasa Perhubungan

Warna logo terdiri dari warna biru langit (cerulean blue) berarti kedamaian dan kuning berarti keagungan.

4. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Gayo Lues

Struktur organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues berdasarkan Qanun Nomor 10 tahun 2011; Tentang Perubahan Ketiga atas Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 6 Tahun 2016; Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Gayo Lues (Lembaran Daerah Kabupaten Gayo Lues tahun 2016 Nomor 84) sebagai berikut:

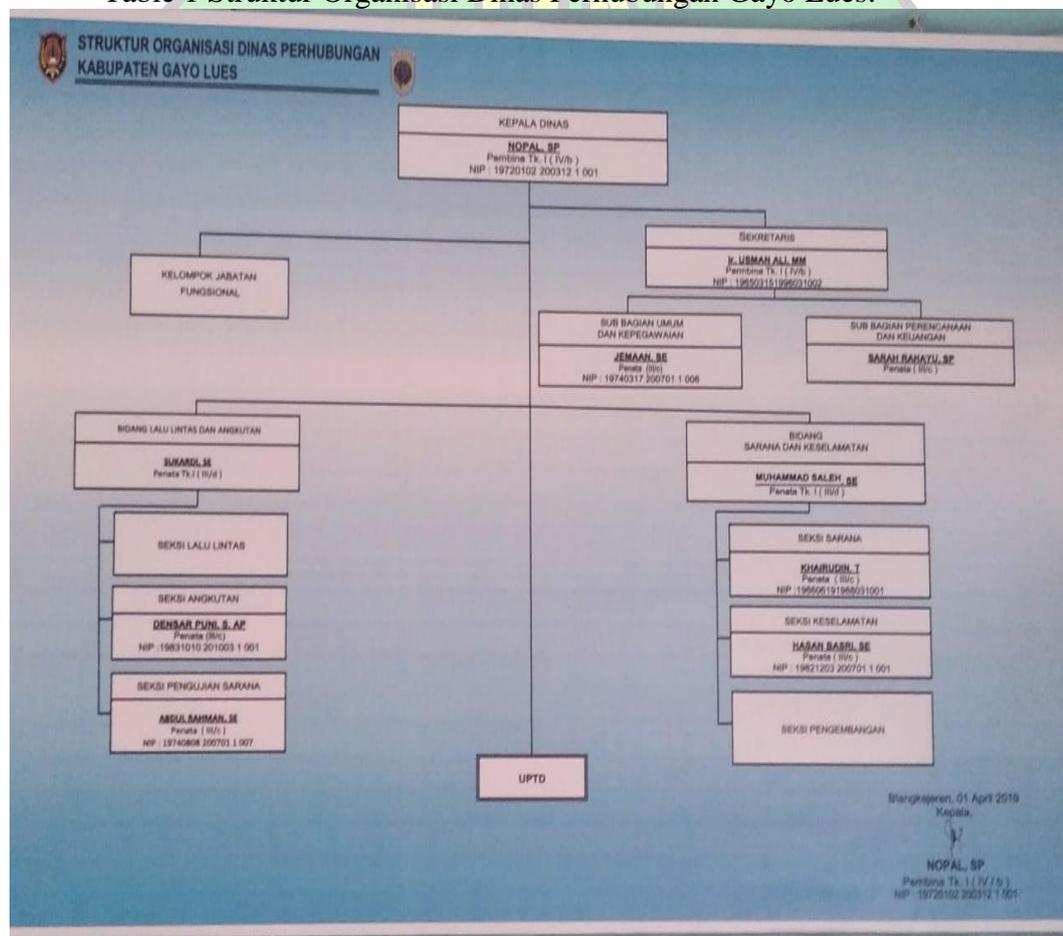
Tugas pokok Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan Pelayanan Administrasi Perkantoran dan mengkoordinir secara komprehensif seluruh aspek kegiatan pelayanan Administrasi Perkantoran yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan dan peningkatan kualitas laporan.

Susunan organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues terdiri dari:

- 1) Susunan Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues terdiri atas :
 - a. Kepala Dinas
 - b. Sekretaris
 - c. Bidang Lalu Lintas dan Angkutan
 - d. Bidang Prasarana dan Keselamatan
 - e. UPTD
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional
- 2) Sekretaris terdiri dari :
 - a. Sub. Bagian Umum, Kepegawaian dan Pelaporan

- b. Sub. Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset
- 3) Bidang Lalu Lintas dan Angkutan terdiri dari :
- a. Seksi Lalu Lintas
 - b. Seksi Angkutan; dan
 - c. Seksi Pengujian Sarana
- 4) Bidang Prasarana dan Keselamatan terdiri dari :
- a. Seksi Prasarana
 - b. Seksi Keselamatan; dan
 - c. Seksi Pengembangan

Table 1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Gayo Lues.¹



¹ Sumber, Kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues. Pada Tanggal 14 Juni 2019

B. Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues

1. Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melaksanakan observasi terlebih dahulu untuk mengetahui kondisi keadaan kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues beserta semua jajaran Pegawainya mulai dari Pimpinan sampai dengan bawahan. Agar peneliti dapat menangkap dan mengetahui seperti apa peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan pada Dinas Perhubungan tersebut.

Peran pemimpin dalam meningkatkan Motivasi kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibanding dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai negeri.

Pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues dalam melaksanakan peranannya sebagai pimpinan kelembagaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah baik sesuai dengan prosedur kerja pemerintah. Pimpinan mampu

membawa diri baik itu internal maupun eksternal pada sebuah instansi, pimpinan bisa memberikan contoh atau teladan bagi para bawahannya agar lebih bisa bekerja dengan baik dan dalam memberikan motivasi pun sudah baik hal ini terlihat banyak para pegawai yang merasa sangat senang dan puas bekerja di Dinas Perhubungan Gayo Lues karena adanya motivasi-motivasi kerja dari pimpinan sehingga dengan kepuasan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.²

Dengan demikian ada beberapa strategi kepemimpinan di Kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues di antaranya sebagai berikut:

- a) Mempunyai aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu. Pada waktu yang telah ditentukan mulai masuk kantor jam 08.00 WIB s/d 16.00 WIB, jika ada pegawai yang sering datang terlambat maka akan dikenai sanksi, mulai dari sanksi ringan, sedang dan berat
- b) Adanya kebersamaan: kita akan bisa menangani kegiatan kalau kebersamaan akan terjalin dengan baik, antara atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain.
- c) Memberikan keteladanan terhadap semua pegawai, maksudnya ketika kita menyuruh pegawai untuk disiplin, maka mereka mau melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien

² Hasil wawancara Penulis dengan Jamillah (Staf Dinas Perhubungan Gayo Lues), pada tanggal 14 Juni 2019

- d) Menciptakan suasana yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar pegawai dan Menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi didalam ataupun diluar kantor, tetap menjaga kekompakan dan mengadakan perkumpulan di luar jam kerja guna untuk mempererat silaturahmi
- e) Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai.
- f) Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, seminar, dll.
- g) Pendekatan religious yaitu melalui pendekatan agama, apa yang dilakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT, karena kita sebagai bentuk pengabdian khususnya di Kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues, sebab ibadah merupakan sebuah kebutuhan untuk beriman, yang menjadi dasar adalah jika kita tidak bekerja dengan baik, maka pekerjaan itu tidak mendapat keberkahan, begitu sebaliknya.³

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam menetapkan aturan Strategi Komunikasi, kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues hanya memberikan aturan dengan garis besar ukuran kerja yang harus diselesaikan. Kepala Dinas Perhubungan juga menjalankan tugas untuk memotivasi terhadap pegawainya agar memiliki dedikasi atas pekerjaannya. Bentuk motivasi adalah dengan memberikan insentif berdasarkan jumlah pekerjaan. Maka dari itu segala hambatan yang ditemui dapat dilakukan penanggulangan secara baik dengan memilih alternatif lain agar tercapainya pelaksanaan tujuan dan sasaran strategi organisasi.

³ Hasil wawancara Penulis dengan Nopal, SP (Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues), pada tanggal 10 Juni 2019

Temuan penelitian diatas menunjukkan bahwa, jelaslah bahwa strategi kepemimpinan yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana, jadi strategi disini digunakan untuk mengembangkan lembaga pendidikan sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan

2. Program-program Dinas Perhubungan Gayo Lues

Secara umum program ialah himpunan atau kumpulan instruksi tertulis, dalam menjalankan strategi pada Dinas Perhubungan Gayo Lues tentunya harus mempunyai program yang menunjang supaya strategi dan program sejalan, menurut Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues Nopal, SP ada beberapa program yang akan di jalankan kedepannya yaitu:

a. Mengoptimalkan Sarana dan Prasarana

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa sarana dan prasarana masih menjadi salah satu kendala pada Dinas Perhubungan tersebut, oleh karena itu Pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues Bapak Nopal, Sp, akan mengoptimalkan kembali Sarana dan Prasarana dengan menambah fasilitas-fasilitas yang masih kurang hal ini bertujuan agar para pegawai semangat dalam bekerja.

b. Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Dengan meningkatkan sumber daya manusia Kepala Dinas akan berusaha menaikkan gaji pegawai sesuai dengan prestasi, supaya para pegawai

siap meningkatkan kualitas diri masing-masing dengan tujuan menciptakan persaingan yang sehat. Karena dengan meningkatkan sumber daya manusia ini orang-orang yang berada dalam perkantoran tersebut bisa bertukar pikiran untuk memecahkan sebuah masalah-masalah.

c. Agenda Bulanan

Pimpinan beserta pegawainya mengadakan rapat evaluasi sebulan sekali untuk membahas kemajuan dan kemunduran pada Dinas Perhubungan Gayo Lues, dengan hal ini tentunya akan membuka wawasan bagi pemimpin dan pegawainya untuk menyelesaikan sebuah permasalahan yang terjadi di setiap bulannya. Dan permasalahan itu bermacam-macam bentuknya seperti kurang kedisiplinan, malas dalam bekerja dan lain sebagainya, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan permasalahan itu dengan bijaksana.

d. Pelatihan

Semua pimpinan di sebuah lembaga tentu saja menginginkan para Pegawainya semangat dalam bekerja agar siap bersaing dengan lembaga lain didunia kerja. Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues agar memberikan pelatihan pada Pegawai seperti mengadakan sebuah Seminar dan mengirim beberapa pegawainya pada Dinas Perhubungan Banda Aceh guna untuk meningkatkan kualitas para pegawai-pegawainya.

C. Kendala-Kendala yang Dihadapi Pimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues.

Dalam memimpin lembaga khususnya dikantor Dinas Perhubungan Gayo Lues merupakan kunci keberhasilan untuk kualitas sumber daya manusia dan

meningkatkan kinerja pegawai. Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues dituntut senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pegawai guna menciptakan kualitas dan daya saing yang berkualitas.

Berbicara tentang masalah dan kendala, kita semua pasti dihadapkan pada masalah-masalah dalam kesaharian kita dalam hidup ini. Dalam pemberian motivasi tentu memiliki masalah dan kendala, baik itu dari internal maupun eksternal, karena pemimpin juga harus mengerti latar belakang dan motif pegawai itu dalam bekerja terlebih dahulu sebelum memberikan motivasi. Ada beberapa kendala yang di hadapi Pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues dalam memotivasi kinerja pegawainya yaitu:

1. Kurangnya Kedisiplinan

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercatat dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Pada setiap lembaga tentu saja sebagian pegawainya ada yang masih kurang disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan pada perkantoran tersebut.

Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues masih ada beberapa pegawai yang tidak menunjukkan rasa kedisiplinannya meski aturan telah dibuat sebagaimana kesepakatan bersama, oleh karena itu Kepala Dinas Perhubungan Bapak Nopal, SP. Akan memberikan sanksi yang tegas pada pegawai yang masih sering melanggar aturan-aturan sebagaimana yang telah ditetapkan, dan aturan ini berlaku pada semua pegawai Dishub Gayo Lues tidak akan membeda-bedakan satu sama lain seperti senior maupun yang juniornya. Apabila kedisiplinan

maupun hal yang serupa dengan ini tidak di atasi secepatnya maka akan berdampak buruk terhadap Lembaga ini, karena untuk menunjukkan prestasi pemimpin maupun pegawai harus saling menunjukkan sesuatu yang berdampak positif guna untuk memberikan saingan yang sehat.

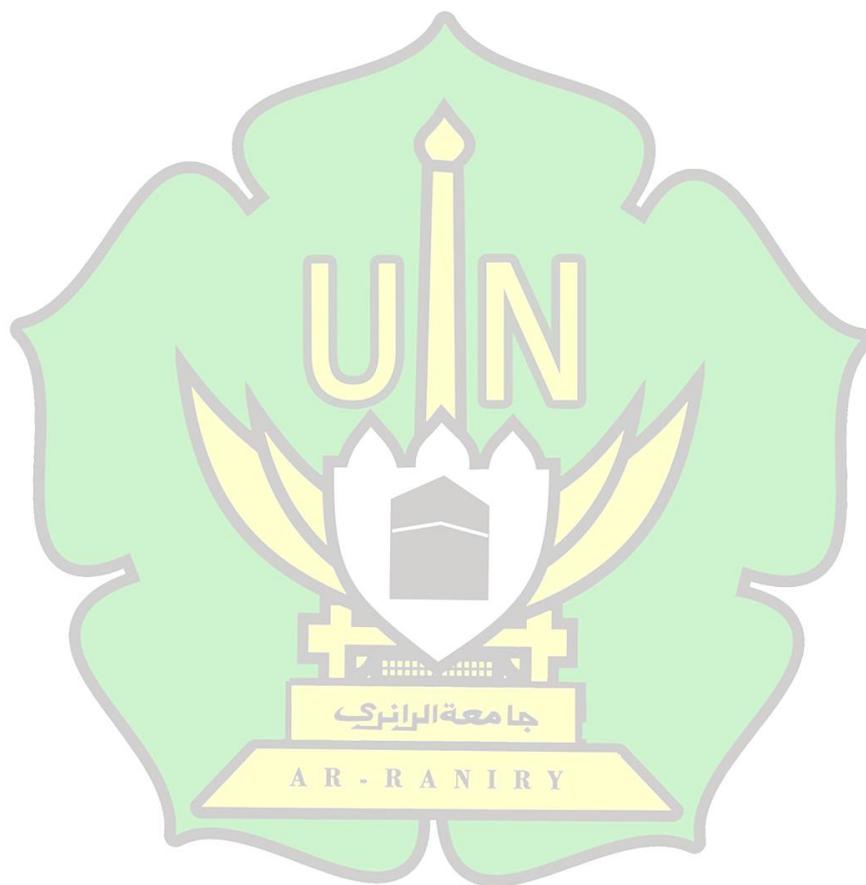
2. Sarana dan Prasarana

Sarana merupakan segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mencapai makna dan tujuan sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses, pada Dinas Perhubungan Gayo Lues, apabila sarana maupun prasarana sudah terpenuhi maka pemimpin mudah menyelesaikan suatu permasalahan pada Dishub tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Kekurangan prasarana ini seperti gedung serbaguna belum ada dan tempat beribadah atau mushola juga belum ada, akan tetapi pada saat jam sudah menunjukkan untuk sholat zuhur para pegawai mencari masjid terdekat untuk beribadah.

3. Sumber Daya Manusia

Menurut Sekretaris Dinas Perhubungan Gayo Lues ir. Usman Ali, MM mengatakan : “Bahwa salah satu yang menjadi kendala pada kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues ialah kurangnya sumber daya manusia sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengembangkan lembaga tersebut”. Karena sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada

hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Temuan penelitian diatas menunjukkan bahwa, jelaslah bahwa strategi kepemimpinan yang dimaksud disini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana, jadi strategi disini digunakan untuk mengembangkan lembaga pendidikan sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues
 - a. Membuat aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja tepat waktu
 - b. Adanya kebersamaan : Apabila kebersamaan sudah terjalin dengan baik antara teman pegawai, atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain, maka suatu kegiatan akan mudah diselesaikan
 - c. Menciptakan kedaulatan terhadap pegawai seperti:
 - 1) Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai
 - 2) Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, dan seminar.

- 3) Pendekatan religious, disentuh hatinya melalui pendekatan agama, apa yang dilakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT.
2. Kendala-Kendala yang Dihadapi Pimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues adalah sebagai berikut :
 - a. Kedisiplinan

Masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin keluar masuk jam kerja sehingga menimbulkan efek samping yang tidak baik pada pegawai lainnya.
 - b. Sarana dan prasarana

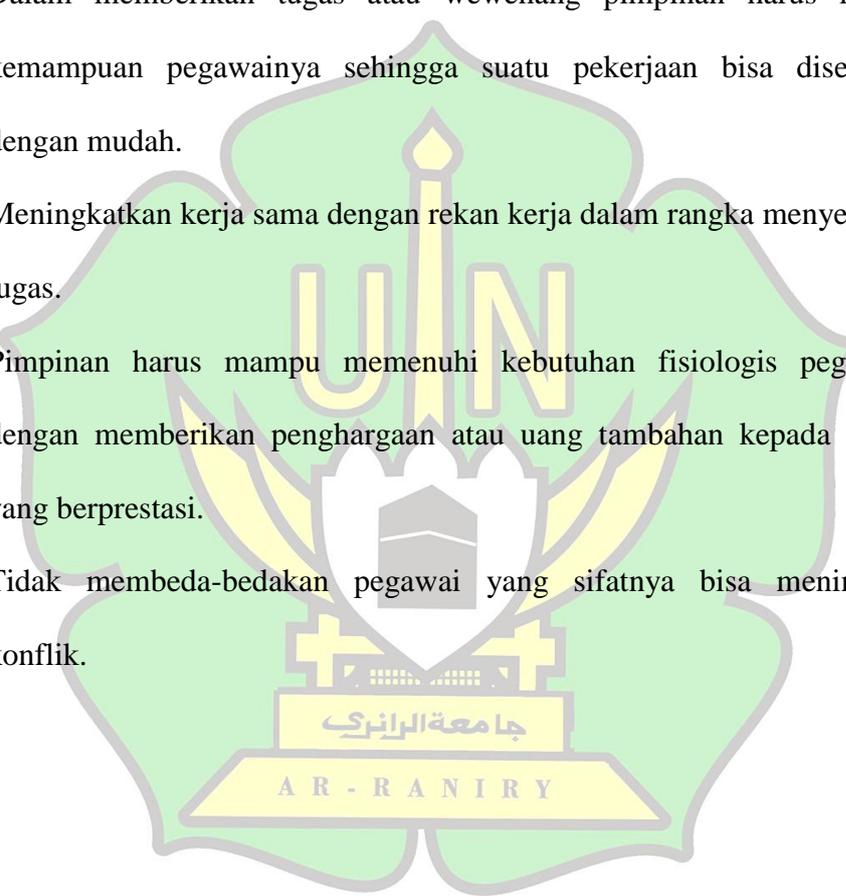
Untuk meningkatkan kualitas pegawai seorang pemimpin harus mampu melayani pegawainya dengan sarana dan prasarana yang baik agar para pegawai mudah dalam bekerja disisi lain pegawai juga harus bisa memahami kekurangan pada sebuah lembaga tersebut, pada Dishub Gayo Lues sarana dan prasarana masih kurang.
 - c. Sumber Daya Manusia جامعة الرانيري
AR-RANIRY

Kurangnya sumber daya manusia bisa memicu terhadap kerlambatan mengembangkan suatu lembaga, karena SDM ini adalah manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, apabila pemimpin tidak bisa menjaga SDM ini maka efek samping terhadap kantor tersebut sudah pasti ada seperti malas melakukan apapun.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di Dinas Perhubungan Gayo Lues saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Setiap pegawai yang tidak disiplin dalam jam kerja sebaiknya diberikan sanksi berupa penurunan jabatan atau memindahkan tugas.
2. Dalam memberikan tugas atau wewenang pimpinan harus mengerti kemampuan pegawainya sehingga suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan mudah.
3. Meningkatkan kerja sama dengan rekan kerja dalam rangka menyelesaikan tugas.
4. Pimpinan harus mampu memenuhi kebutuhan fisiologis pegawainya dengan memberikan penghargaan atau uang tambahan kepada pegawai yang berprestasi.
5. Tidak membeda-bedakan pegawai yang sifatnya bisa menimbulkan konflik.



DAFTAR PUSTAKA

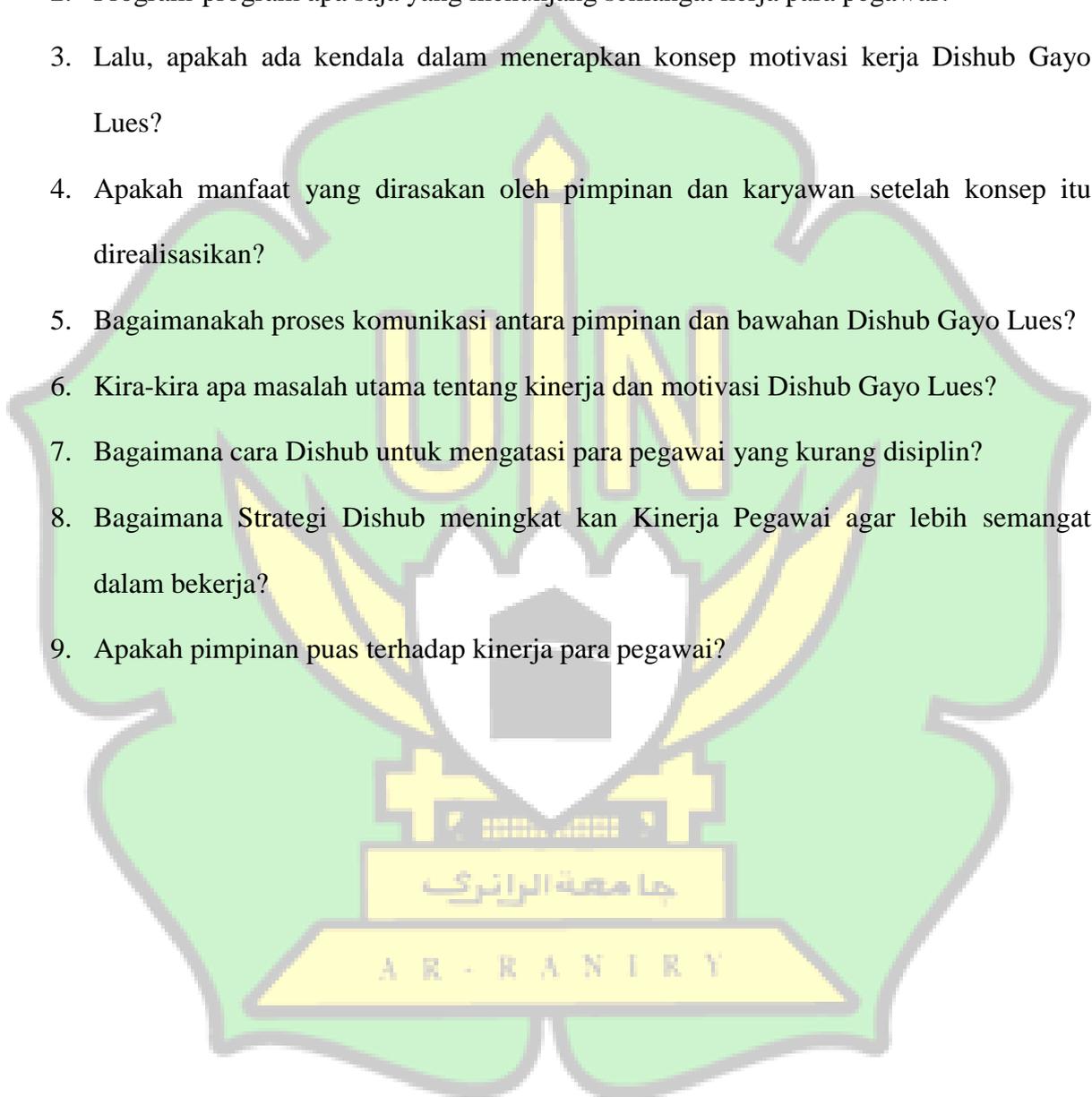
- Abdul Rahman Shaleh dan Muhibb Abdullah Wahab, 2004, *Psikologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Fajar Interpratama
- Abu Ahmadi, 2004, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, 2006, *Manajemen Syariah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Alo Liliweri, 2010, *Strategi Komunikasi Massa*, Yogyakarta: PT. Lkis Printing Cemerlang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Bumi Aksara
- Cangara Hafied, 1998, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dedi, mulyana, 2004, *Komunikasi Efektif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dharma, Surya, 2004, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fachrudin Andi, 2017, *Dasar-dasar Produksi Televisi*, Jakarta: PT. Kencana
- Golberg. Alvin A, 1985, *Komunikasi Kelompok*, Jakarta: UI-Press
- James G. Robbins, 1995, *Komunikasi Yang Efektif*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya
- Joseph A. Devito, 1997, *Komunikasi Antar Manusia*, Jakarta: Profesional Books
- Lexy. Meleong, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- M. Ngalim Poerwanto, 2007, *Psikologis Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2000, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Moh.Uzer Usman, 2011, *menjadi guru profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Muhibbin Syah, 2013, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Onong Uchjana Effendy, 2003, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rechard, Wes, 2008, *Pengantar Teori Komunikasi*, Jakarta: Salemba Humanika
- Romli Khomsahrial, 2016, *Komunikasi Massa*, Jakarta: PT. Grasindo
- Sendow, 2007, *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung
- Slameto, 2003, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka cipta
- Surakhmad, Winarno, 1990, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito
- Susanto, Yohanes, 2017, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: CV Budi Utama
- Syaiful Bahri Djamariah, 2008, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta
- Umar Husein, 2011, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wiryanto, 2004, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT Grasindo
- WS. Wingkel, 1984, *Psikologis Pendidikan dan Evaluasi Belajar*, Jakarta: PT. Gramedia



Lampiran 1: Instrumen Wawancara

1. Langkah apa saja yang dilakukan Dishub Gayo Lues dalam memotivasi kerja para pegawainya?
2. Program-program apa saja yang menunjang semangat kerja para pegawai?
3. Lalu, apakah ada kendala dalam menerapkan konsep motivasi kerja Dishub Gayo Lues?
4. Apakah manfaat yang dirasakan oleh pimpinan dan karyawan setelah konsep itu direalisasikan?
5. Bagaimanakah proses komunikasi antara pimpinan dan bawahan Dishub Gayo Lues?
6. Kira-kira apa masalah utama tentang kinerja dan motivasi Dishub Gayo Lues?
7. Bagaimana cara Dishub untuk mengatasi para pegawai yang kurang disiplin?
8. Bagaimana Strategi Dishub meningkat kan Kinerja Pegawai agar lebih semangat dalam bekerja?
9. Apakah pimpinan puas terhadap kinerja para pegawai?



Lampiran 2: Dokumentasi

1. Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues



Gambar 1. 1 Wawancara dengan Bapak Nopal, SP Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues



Gambar 1. 2 Bapak Nopal, SP (Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues)

2. Sekretaris Dinas Perhubungan Gayo Lues



Gambar 1. 3 Wawancara dengan Bapak Ir. Usman Ali, MM Sekretaris Dinas Perhubungan Gayo Lues

3. Kasubbag. Umum dan Kepegawaian Dishub Gayo Lues



Gambar 1. 4 Bapak Jemaan, SE (Tengah) Kasubbag Umum beserta Pegawai Lainnya

4. Staf Kepegawaian Dinas Perhubungan Gayo Lues



Gambar 1. 5 Jamilah, SP Staf Dishub Gayo Lues bagian Lapangan



Gambar 1. 6 Sulastri, S.E Staf Dishub Gayo Lues bagian Skretariat

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: B.4979/Un.08/FDK/KP.00.4/10/2018**

**Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Semester Ganjil Tahun Akademik 2018/2019**

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 21 tahun 2015 tentang Statuta UIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam lingkungan UIN Ar-Raniry
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04 2 423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
Pertama : Menunjuk Sdr. 1) Drs. Yusri, M.Lis..... (Sebagai PEMBIMBING UTAMA)
2) Rusnawati, S.Pd, M.Si..... (Sebagai PEMBIMBING KEDUA)

Untuk membimbing KKU Skripsi:

Nama : Yusuf

NIM/Jurusan : 140401023/Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)

Judul : *Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues*

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;
Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Oktober 2018 M
9 Safar 1440 H



a.n. Rektor UIN Ar-Raniry,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi,

[Signature]
Bakthri

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: 18 Oktober 2019

Nomor : Istimewa
Lamp. : 1 (satu) eks.
Hal : Permohonan Surat Keterangan Revisi Judul Skripsi

Kepada,
Yth. Bapak Ketua Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

di -
Darussalam - Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yusuf
NIM : 140401023
Sem / Jur : IX/ Komunikasi Penyiaran Islam (KPI) / Jurnalistik
No. HP : 082295837771
Judul Skripsi : *pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap motivasi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Luwes.*

Dengan ini memohon kepada Bapak berkenan kiranya merevisi judul skripsi saya menjadi:

Strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues.

Sebagai bahan pertimbangan Bapak, bersama ini turut saya lampirkan:

- 1 (satu) lembar fotokopi SK Skripsi yang telah dilegalisir.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan pertimbangan Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Darussalam, 15 Oktober 2016
Pemohon,



Yusuf
NIM. 140401023

Mengetahui/menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,



Drs. Yusni M. Lis
NIP. 19671204 199403 1 004



Rusnawati S.Pd., M.Si
NIP. 19770309 200912 2 003

Catatan Jurusan KPI dan Pembimbing:

.....
.....
.....



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : B.1987/Un.08/FDK.I/PP.00.9/5/2019

22 Mei 2019

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada
Yth, 1. Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama /Nim : **Yusuf / 140401023**
Semester/Jurusan : X / Komunikasi dan Penyiaran Islam
Alamat sekarang : Desa Alue Naga

saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul " **Strategi Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motifasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Gayo Lues** "

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,





PEMERINTAH KABUPATEN GAYO LUES
DINAS PERHUBUNGAN

Jl. Machmoed Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Gayo Lues
Telp (0642) 2340011, Fax.(0642)234012 E-Mail:dishubgayolues550@gmail.com
BLANGKEJEREN 24653

Nomor : 550/246/2019
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Blangkejeren, 27 Mei 2019
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Dakwah Dan
Komunikasi Universitas Islam Negeri
AR-RANIRY Banda Aceh.
di-
Banda Aceh.

1. Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar – Raniry Banda Aceh nomor B.1987/Un.08/FDK.I/PP.00.9/5/2019 tanggal 22 Mei 2019 perihal sebagaimana pada pokok surat di atas, bersama ini disampaikan bahwa kami tidak menaruh keberatan atas penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa di maksud sepanjang tidak melanggar aturan yang berlaku.
2. Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala Dinas,

Nopel, SP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19720102 200312 1 001

Tembusan :

1. Bupati Gayo Lues di Blangkejeren (sebagai laporan);
2. Ketua DPRK Gayo Lues di Blangkejeren;
3. Inspektur Pada Inspektorat Kabupaten Gayo Lues di Blangkejeren;
4. Peninggal.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Yusuf
2. Tempat / Tgl. Lahir : Rikit Gaib / 10 April 1994
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Agama : Islam
5. NIM / Jurusan : 10401023 / Komunikasi dan Penyiaran Islam
6. Bangsa : Warga Negara Indonesia
7. Alamat : Suri Musara
 - a. Kecamatan : Pantan Cuaca
 - b. Kabupaten : Gayo Lues
 - c. Provinsi : Aceh
8. Email : yusufhafizh124@gmail.com

Riwayat Pendidikan

9. MI/SD/Sederajat : 2002 Tahun Lulus : 2008
10. MTs/SMP/Sederajat : 2008 Tahun Lulus : 2011
11. MA/SMA/ Sederajat : 2011 Tahun Lulus : 2014
12. Diploma Tahun Lulus :-

Orang Tua/Wali

13. Nama Ayah : Hasan Basri
14. Nama Ibu : (Alm) Senap
15. Pekerjaan Orang Tua : Tani
16. Alamat Orang Tua : Suri Musara
 - a. Kecamatan : Pantan Cuaca
 - b. Kabupaten : Gayo Lues
 - c. Provinsi : Aceh

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 27 Juni 2019
Peneliti