

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

Pada bab ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan tentang teori-teori yang ditemukan dalam literatur untuk menjelaskan tentang permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Tinjauan literatur ini berfungsi sebagai landasan teori yang nantinya akan digunakan dalam proses analisis data. Kajian literatur yang meliputi:

##### 1. Komunikasi

###### a. Pengertian Komunikasi

Menurut Shannon dan Weaver 1949 (dalam Hafied Cangara), bahwa komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.<sup>7</sup>

Komunikasi adalah prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa atau tiada kehidupan sama sekali apabila tidak ada komunikasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antarmanusia, baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi tidak mungkin terjadi. Dua orang dikatakan melakukan interaksi apabila masing-masing melakukan aksi dan reaksi. Aksi dan reaksi yang dilakukan manusia baik secara perorangan, kelompok, ataupun organisasi dalam ilmu komunikasi disebut sebagai tindakan komunikasi.

Komunikasi adalah suatu proses mengenai pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan. Setiap pelaku komunikasi dengan demikian akan melakukan empat tindakan: membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengolah pesan. Keempat tindakan tersebut lazimnya terjadinya secara berurutan.

---

<sup>7</sup> Hafied Cangara. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta, hlm. 22

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Membentuk pesan artinya menciptakan suatu ide atau gagasan. Ini terjadi pada benak kepala seseorang melalui proses kerja sistem syaraf. Pesan yang telah terbentuk ini kemudian disampaikan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk pesannya dapat berupa pesan verbal atau nonverbal. Disamping membentuk dan mengirim pesan, seseorang akan menerima pesan yang disampaikan oleh orang lain. Pesan yang diterimanya ini kemudian akan diolah melalui sistem syaraf dan diinterpretasikan. Setelah diinterpretasikan, pesan tersebut dapat menimbulkan tanggapan atau reaksi dari si orang tersebut. Apabila ini terjadi, maka si orang tersebut kembali akan membentuk dan menyampaikan pesan baru.<sup>8</sup>

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak mungkin hidup sendiri dalam memenuhi setiap kebutuhannya akan tetapi perlu adanya hubungan dengan orang lain, dalam berhubungan dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan tersebut terjadi adanya komunikasi dan interaksi satu sama lain.

### b. Fungsi Komunikasi

Komunikasi dipandang dari arti yang lebih luas tidak hanya diartikan sebagai pertukaran berita dan pesan, tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta, dan ide maka fungsinya dalam setiap sistem sosial adalah sebagai berikut:

1. Informasi, pengumpulan, penyimpanan, pemrosesan, penyebaran berita, data, gambar, fakta, pesan, opini, dan komentar yang dibutuhkan agar dapat dimengerti dan beraksi secara jelas terhadap kondisi lingkungan dan orang lain agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
2. Sosialisasi (pemasyarakatan), penyediaan sumber ilmu pengetahuan yang memungkinkan orang bersikap dan bertindak sebagai anggota

<sup>8</sup> Harun, Rochajat & Ardianto Elvinaro. 2012. *Komunikasi Pembangunan Perubahan Sosial*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, hlm. 18

masyarakat yang efektif sehingga ia sadar akan fungsi sosialnya dan dapat aktif akan masyarakat.

3. Motivasi kerja, menjelaskan tujuan setiap masyarakat jangka pendek maupun jangka panjang, mendorong orang menentukan pilihan dan keinginannya, mendorong kegiatan individu dan kelompok berdasarkan tujuan bersama yang akan dikejar.
4. Perdebatan dan diskusi, menyediakan dan saling menukar fakta yang diperlukan untuk memungkinkan persetujuan atau menyelesaikan perbedaan pendapat mengenai masalah publik. Menyediakan bukti-bukti relevan yang diperlukan untuk kepentingan umum agar masyarakat lebih melibatkan diri dengan masalah yang menyangkut kepentingan bersama.
5. Pendidikan, pengalihan ilmu pengetahuan dapat mendorong perkembangan intelektual, pembentukan watak, serta membentuk keterampilan dan kemahiran yang diperlukan pada semua bidang kehidupan.
6. Memajukan kehidupan, menyerahkan hasil kebudayaan dan seni dengan maksud melestarikan warisan masa lalu, mengembangkan kebudayaan dan memperluas horizon seseorang, serta membangun imajinasi dan mendorong kreatifitas dan kebutuhan estetikanya.
7. Hiburan, penyebarluasan sinyal, simbol, sura, dan imaji dari drama, tari, kesenian, kesusastraan, musik, olahraga, kesenangan kelompok, dan individu.
8. Integrasi, menyediakan bagi bangsa, kelompok, dan individu kesempatan untuk memperoleh berbagai pesan yang mereka perlukan agar mereka dapat saling kenal dan mengerti serta menghargai kondisi pandangan dan keinginan orang lain.<sup>9</sup>

Sementara itu menurut Mudjito (dalam Widjaja) menyatakan bahwa fungsi komunikasi adalah.

<sup>9</sup> Widjaja, H.A W, *Op. Cit*, hlm. 64

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Komunikasi merupakan alat suatu organisasi sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat diorganisasikan (dipersatukan) untuk mencapai tujuan tertentu.
- b. Komunikasi merupakan alat untuk mengubah perilaku para anggota dalam suatu organisasi.
- c. Komunikasi adalah alat agar informasi dapat disampaikan kepada seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan fungsi komunikasi itu, maka komunikasi memegang peran penting dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>10</sup>

### c. Tujuan Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari kita melakukan komunikasi dalam hal ini kita menyampaikan informasi dan mencari informasi. Dan komunikasi yang kita sampaikan atau kita cari dapat dimengerti, sehingga komunikasi yang kita laksanakan dapat tercapai. Komunikasi mempunyai beberapa tujuan.

- a. Supaya yang kita sampaikan dapat dimengerti, sebagai komunikator kita harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b. Memahami orang lain. Kita sebagai komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan, jangan mereka menginginkan kemauannya.
- c. Supaya gagasan dapat diterima orang lain. Kita harus berusaha agar gagasan kita dapat di terima orang lain dengan pendekatan yang persuasif bukan memaksakan kehendak.
- d. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Menggerakkan sesuatu itu dapat bermacam-macam, mungkin berupa kegiatan. Kegiatan yang dimaksudkan disini adalah kegiatan yang lebih banyak mendorong, namun yang penting harus di ingat adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 66

<sup>11</sup> *Ibid*

Menurut Mudjito (dalam Widjaja) menyimpulkan bahwa komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada seluruh anggota organisasi agar mereka secara bersama-sama dapat mencapai tujuan organisasi. Samping itu, komunikasi juga mengintegrasikan fungsi-fungsi manajemen, artinya dalam komunikasi maka organisasi dapat:

1. Menyebarluaskan tujuan organisasi
2. Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengorganisasikan sumber-sumber lainnya agar dapat dimanfaatkan lebih efektif dan efisien.
4. Memilih dan menghargai anggota organisasi yang baik.
5. Memimpin, memotivasi kerja, menciptakan iklim atau suasana dalam organisasi sehingga para anggota mau berpartisipasi semaksimal mungkin.
6. Mengontrol perilaku para anggota organisasi.<sup>12</sup>

#### d. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara dua orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Komunikasi antarpribadi dalam definisi ini merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang, dengan berbagai efek dan umpan balik (*feed back*). Dalam definisi ini setiap komponen harus di pandang dan dijelaskan sebagai bagian-bagian yang terintegrasi dalam tindakan komunikasi antarpribadi.<sup>13</sup>

Komunikasi antarpribadi yang dimaksud disini adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Menurut sifatnya, komunikasi antarpribadi dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni komunikasi Diadik (*Dyadic Communication*) dan komunikasi kelompok kecil (*small Group communication*). Komunikasi diadik adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang dalam

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm. 67

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm. 122

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

situasi tatap muka. Komunikasi diadik menurut Pace dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yakni percakapan, dialog, dan wawancara. Percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal. Dialog berlangsung dalam situasi yang lebih intim, lebih dalam. Dan lebih personal, sedangkan wawancara sifatnya lebih serius, yakni adanya pihak yang dominan pada posisi bertanya dan lainnya pada posisi menjawab. Komunikasi kelompok kecil ialah proses komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka, dimana anggota-anggotanya saling beriteraksi satu sama lainnya.<sup>14</sup>

Alasan penulis mengambil teori komunikasi interpersonal sebagai teori penelitian karena komunikasi interpersonal yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai dan pegawai sesama pegawai dalam bentuk organisasi masih kurang maksimal. Hal ini bisa dilihat masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat untuk masuk kerja, dan terkadang bekerja hanya setengah hari saja sehingga menjadi terhambatnya kinerja pegawai.

Di samping itu, komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang. Penelitian ini adalah mengenai komunikasi antara pimpinan dan bawahannya yang termasuk ke dalam komunikasi antarpribadi.

#### e. Fungsi dan Tujuan Komunikasi Interpersonal

Adapun fungsi komunikasi antarpribadi ialah meningkatkan hubungan insani (*human relation*), menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

Komunikasi antarpribadi, dapat meningkatkan hubungan kemanusiaan diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Dalam hidup bermasyarakat seseorang bisa memperoleh kemudahan-kemudahan dalam hidupnya karena memiliki banyak sahabat. Melalui komunikasi

<sup>14</sup> Hafied Cangara, *Op. Cit.* hlm. 36-37

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antarpribadi, juga kita dapat berusaha membina hubungan yang baik, sehingga menghindari dan mengatasi terjadinya konflik-konflik diantara kita, apakah dengan tetangga, teman kantor, atau dengan orang lain.<sup>15</sup>

Fungsi ialah berperan serta didalam suatu kegiatan atau keikutsertaan. Fungsi atau tugas keikutsertaan dalam suatu kegiatan atau ikut serta dalam suatu peristiwa atau kejadian, seperti halnya komunikasi pimpinan ikutserta dalam proses meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kec. Bangkinang Kabupaten Kampar. Dalam proses tersebut tidak lepas menggunakan komunikasi interpersonal suatu langkah yang harus dilakukan demi tercapainya suatu yang di inginkan lebih efektif, fungsi komunikasi interpersonal sebagai sarana informasi dalam penyampaian pesan, tidak lepas dari jalannya proses komunikasi interpersonal antara pemimpin dan bawahan.

Sedangkan tujuan komunikasi interpersonal yaitu:

1. Mengetahui diri sendiri dan orang lain
2. Mengetahui dunia luar
3. Menciptakan dan memelihara hubungan
4. Mengubah sikap dan perilaku
5. Bermain dan mencari hiburan
6. Membantu orang lain.<sup>16</sup>

#### f. Efektifitas Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal, sebagai suatu bentuk perilaku, dapat berubah dari sangat efektif ke sangat tidak efektif. Pada suatu saat komunikasi bisa lebih buruk dan pada saat lain bisa lebih baik. Menurut Joseph De Vito (dalam Sendjaja) karakteristik-karakteristik efektifitas komunikasi interpersonal dapat dilihat dari 2 (dua) perspektif yaitu, perspektif humanistik seperti keterbukaan, perilaku suportif, perilaku positif, empati dan kesamaan. dan perspektif pragmatis seperti bersikap yakin, kebersamaan, manajemen interaksi, perilaku ekspresif, orientasi

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 69

<sup>16</sup> Widjaja, *Loc. Cit*

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada orang lain. Adapun yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perspektif humanistik.

a. Keterbukaan

Sikap keterbukaan dalam komunikasi antarpribadi ditunjukkan melalui 2 aspek. Aspek pertama, dan mungkin paling jelas, yaitu bahwa kita harus terbuka pada orang-orang yang berinteraksi dengan kita. Hal ini tidak berarti bahwa kita harus dengan serta merta menceritakan latar belakang kehidupan kita. Namun, yang penting ada kemauan untuk membuka diri pada masalah-masalah umum. Dari sini orang lain akan mengetahui pendapat, pikiran dan gagasan kita sehingga komunikasi akan mudah dilakukan.

Aspek kedua dari keterbukaan menunjukkan pada kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya. Demikian pula sebaliknya, kita ingin orang lain memberikan tanggapan secara jujur dan terbuka tentang segala sesuatu yang kita lakukan. Disini keterbukaan diperlihatkan dengan cara memberi tanggapan secara spontan dan tanpa dalih terhadap komunikasi dan umpan balik orang lain. Tentunya, hal ini tidak dapat dengan mudah dilakukan, dan dapat menimbulkan kesalahpahaman orang lain seperti marah atau tersinggung.

b. Empati

Empati adalah kemauan seseorang menempatkan dirinya sendiri pada perasaan atau posisi orang lain. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

Suatu hal yang perlu ditambahkan disini bahwa "empati" berbeda dengan "simpati". Simpati berarti seseorang mempunyai perasaan terhadap orang lain. Misalkan, anda tidak lulus ujian. Dalam simpati, saya hanya merasakan kasihan dan sedih. Sedangkan dalam empati, saya berusaha ikut serta merasakan apa yang dirasakan dan dialami anda.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Perilaku Suportif

Komunikasi antarpribadi akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya, seseorang dalam menghadapi masalah tidak bersikap bertahan (*defensif*). Keterbukaan dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak suportif. Jack R. Gibb menyebut 3 perilaku yang menimbulkan perilaku suportif, yakni deskriptif, spontanitas dan profesionalisme. Sebaliknya, dalam perilaku defensif, ditandai dengan sifat-sifat: evaluasi, strategi dan kepastian.

#### 1. Deskriptif

Suasana yang deskriptif akan menimbulkan sikap suportif dibanding dengan suasana yang evaluatif. Artinya, orang yang akan memiliki sikap ini lebih banyak minta informasi atau deskripsi tentang suatu hal. Dalam suasana seperti ini, biasanya orang tidak mersa dihina atau ditantang, tetapi merasa dihargai. Sedangkan orang yang memiliki sifat evaluatif cenderung menilai dan mengecam orang lain dengan menyebutkan kelemahan-kelemahan perilakunya.

#### 2. Spontanitas

Orang yang seponatan berkomunikasi adalah orang yang terbuka dan terus terang tentang apa yang dipikirkannya. Biasanya orang seperti itu akan ditanggapi dengan cara yang sama, terbuka dan terus terang.

#### 3. Profesionalisme

Seseorang yang memiliki sifat profesional ini adalah orang yang memiliki sikap terbuka, ada kemauan untuk mendengar pandangan yang berbeda, dan bersedia menerima pendapat orang lain, bila memang pendapatnya keliru. Orang yang memiliki sifat ini tidak “ngotot” dengan pendapatnya sendiri. Sebaliknya, orang yang memiliki sifat “kepastian”, merasa bahwa ia tahu tentang segala sesuatu dan yakin bahwa pendapatnya adalah yang paling benar.

### d. Perilaku Positif

Komunikasi antarpribadi akan efektif bila kita memiliki perilaku positif. Sikap positif dalam komunikasi antarpribadi menunjuk paling

tidak pada dua aspek, yaitu: pertama, komunikasi antarpribadi akan berkembang bila ada pandangan positif terhadap diri kita sendiri. kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain berbagai situasi komunikasi.

e. Kesamaan

Kesamaa dalam komunikasi antarpribadi ini mencakup dua hal. Pertama, kesamaan dalam bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya, komunikasi antar pribadi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Namun demikian komunikasi mereka lebih sulit dan perlu lebih banyak waktu untuk menyesuaikan diri dibandingkan keduabelah pihak yang mempunyai kesamaan-kesamaan. Sebagai contoh, anda akan lebih mudah membicarakan istilah-istilah komunikasi dengan teman dari jurusan komunikasi dimandingkan berbicara dengan teman dari jurusan kedokteran.

Kedua, persamaan dalam percakapan diantara para pelaku komunikasi. Hal ini memberi pengertian bahwa dalam komunikasi antarpribadi harus ada kesamaan dalam hal mengirim atau menerima pesan. Sebagai contoh, bila seseorang berbicara terus dan orang lain mendengar terus, tentunya komunikasi kurang efektif. Namun demikian, pada situasi tertentu seseorang dapat berbicara lebih banyak. Misalkan, orang tua memberi nasihat pada anaknya ataupun teman anda mengungkapkan masalah yang dialaminya dalam kasus ini orang tua dan teman anda akan lebih banyak berbicara. Tetapi, kasus-kasus seperti itu merupakan suatu fungsi dari situasi komunikasi tertentu dan bukan merupakan fakta yang selalu terjadi pada komunikasi antarpribadi bahwa seseorang lebih banyak berbicara dan yang lain lebih banyak mendengar.



Dalam hubungan antarpribadi yang ditandai dengan kesamaan, ketidaksepakatan dan konflik dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang tak dapat terelakan. Ketidaksepakatan dipandang sebagai cara-cara pemecahan masalah.<sup>17</sup>

## 2. Pemimpin

### a. Pengertian Pemimpin

Hubungan antara pemimpin dan bawahan di ibaratkan setali mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Pimpinan harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya agar bawahan dapat digerakkan ke arah pelaksanaan tugas-tugas pokok dan fungsinya dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Istilah pemimpin dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”, pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya.<sup>18</sup>

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan disatu bidang dia maupun mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.<sup>19</sup>

Salah satu fungsi pimpinan adalah memberi motivasi agar bawahan dapat memiliki kinerja yang baik dan memungkinkan mereka dapat meningkatkan produktifitas kerjanya secara baik begitu juga dengan

<sup>17</sup> Sendjaja. Djursa. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Universitas Terbuka:Jakarta, hlm. 28

<sup>18</sup> Rivai, Vietzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo: Jakarta, hlm. 1

<sup>19</sup> Kartono, Kartini. 1983. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta, hlm. 38

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan Camat Kec. Bangkinang Kabupaten Kampar membina hubungan tidak terlepas dari komunikasi sebagai salah satu alat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, pimpinan tidak saja merupakan suatu proses kepribadian atau suatu gejala kelompok, akan tetapi merupakan suatu proses sosial yang melibatkan sejumlah orang.

### b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tipe tidak terlepas dari tipe-tipe pemimpin yang akan digunakan dalam kepemimpinannya. Adapun tipe-tipe kepemimpinan yaitu:

#### a. Tipe karismatis

Tipe pemimpin karismatis memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang biasa dipercaya.

#### b. Tipe paternalistis

Tipe kepemimpinan yang kebanyakan, sifatnya seperti : a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. b. Dia yang bersikap terlalu melindungi. c. Jarang dia memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri. d. Dia hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif. e. Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreatifitas mereka sendiri. f. Selalu bersikap maha tahu dan maha mendengar.

#### c. Tipe militeristis

Sifat-sifat yang militerus antara lain ialah:

- 1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah atau komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan sering kali kurang bijaksana.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
- 3) Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
- 4) Menuntut adanya disiplin keras dan kaku kepada bawahannya.
- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan dari bawannya.
- 6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

#### d. Kepemimpinan otokratis

Kepemimpinan otokratis itu mendasari diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi

#### e. Tipe *laissez faire*

Kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya.

#### f. Tipe populasi

Kepemimpinan populasi ini berpegang teguh pada nilai-nilai kepada masyarakat tradisional.

#### g. Tipe administratif atau eksekutif

Kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

#### h. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya.<sup>20</sup>

Dari beberapa tipe kepemimpinan diatas dapat diartikan bahwa setiap pemimpin memiliki atau menerapkan tipe kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan lainnya dalam kepemimpinannya.

### c. Peran Pemimpin Sebagai Komunikator

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama orang lain, terutama

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 88

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi” Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.

Agar kepemimpinan tersebut dapat berperan perlu diperhatikan beberapa hal berikut:

- a. Bahwa yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukan nya selaku “kepala”, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
- b. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
- c. Efektivitas kepemimpinan menurut kemahiran untuk “ membaca” situasi.
- d. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- e. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota menyelesaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup>

### 3. Motivasi kerja

#### a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*motive*” yang berarti dorongan atau daya penggerak, atau kekuatan yang terdapat dalam diri *organism* yang menyebabkan *organism* itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* yang berarti pemberian motif, menimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.<sup>22</sup>

Menurut Handoko mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

<sup>21</sup> Rivai, *Opcit.* Hal. 392)

<sup>22</sup> Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori Dan Study Kasus*. PT.Raja Grafindo: Jakarta, hlm. 113

melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.<sup>23</sup> Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan Winardi “Motivasi kerja adalah segala perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dilaksanakan”.<sup>24</sup> Namun Uno mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan suatu yang terlihat dari demensi internal dan eksternal”.<sup>25</sup>

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja diartikan daya perangsang atau pendorong, yang merangsang mendorong pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.<sup>26</sup> Senada dengan itu Siagian (yang mengungkapkan pendapat bahwa “Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.<sup>27</sup>

Hasibuan mengatakan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi.<sup>28</sup>

<sup>23</sup> Handoko. 2008. *Manajemen Edisi 2* Yogyakarta. BPFE. Hal 9

<sup>24</sup> Winardi. 2000. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Rajawali Pers hal 141

<sup>25</sup> Hamzah B. Uno. 2006. *Teori Motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara. Hal 72

<sup>26</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Rosda: Bandung, hlm. 61

<sup>27</sup> Sondang Siagian P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Hal 102

<sup>28</sup> Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara hal 141

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Ernest J. Mc Cormick sebagaimana dikutip oleh Mangkunegaramotivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>29</sup> Menurut Chun Yang dan Megginson sebagaimana dikutip oleh Gomes motivasi kerja dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Menurut Hasibuan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>30</sup> Menurut Mc. Donald sebagaimana dikutip oleh Sardirman motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.<sup>31</sup>

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi kerja dibagi menjadi dua faktor yaitu *intrinsic* dan motivasi kerja *extrinsic*.

##### a. Motivasi kerja *intrinsic*

Motivasi kerja *intrinsic* adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja *intrinsic* datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran seperti kebutuhan, harapan, dan minat.

<sup>29</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Opcit.* Hal 94

<sup>30</sup> Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset. Hal 177

<sup>31</sup> Sadirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.* Jakarta: Raja Grafindo Persada Hal 72



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Motivasi kerja *extrinsic*

Motivasi kerja *extrinsic* kebalikan dari motivasi kerja *intrinsic* yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karna adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu seperti dorongan dari keluarga, lingkungan dan media.<sup>32</sup>

Menurut Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b) Harga diri
- c) Harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Keinginan
- f) Kepuasan kerja
- g) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan
- b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c) Organisasi tempat kerja
- d) Situasi lingkungan pada umumnya
- e) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya<sup>33</sup>

## c. Tujuan Pemberian Motivasi kerja

Menurut Hasibuan tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

<sup>32</sup> Ruliana, *Op. Cit.* hlm. 115

<sup>33</sup> Sondang Siagian P. 2003. *Opcit.* Hal 294

- d) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan<sup>34</sup>

#### d. Kendala-Kendala Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan kendala-kendala motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menentukan alat motivasi kerja yang paling tepat sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.<sup>35</sup>

### B. Penelitian Terdahulu

1. Mazieda Ulya (2015) Communication Bina Nusantara University dengan judul “Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Terhadap Motivasi kerja Kerja Karyawan Departemen Komunikasi Bank Indonesia Pusat”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap motivasi kerja karyawan Bank Indonesia Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif survey eksplanatif yang bersifat asosiatif. Pengumpulan data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan dengan jumlah responden 98 orang. Pengujian penelitian digunakan dengan regresi linier sederhana dengan hasil terdapat korelasi antara komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja karyawan 0,641. hubungan ini berada pada interval 0,60 – 0,799 yaitu tingkat hubungan kuat..Dari pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja karyawan memiliki penaran sebesar 41,1% dan sisanya 58,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

<sup>34</sup> Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 97

<sup>35</sup> Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 102

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Prasetyo Catur Utomo, dkk (2016) Politeknik Kesehatan Surakarta dengan judul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa dengan Dosen Antar Mahasiswa dengan Motivasi kerja Belajar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur hubungan antara komunikasi interpersonal mahasiswa dengan dosen dan antar mahasiswa terhadap motivasi kerja belajar di Jurusan Ortotik Prostetik Poltekkes Kemenkes Surakarta. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cros sectional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh mahasiswa Jurusan Ortotik Prostetik Poltekkes Kemenkes Surakarta, yang berjumlah 234 mahasiswa. Jumlah sampel adalah 150 mahasiswa. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner komunikasi interpersonal dan kuesioner motivasi kerja belajar. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara komunikasi interpersonal mahasiswa dengan dosen dan antar mahasiswa terhadap motivasi kerja belajar ( $r = 0,510$ ). Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal mahasiswa dengan dosen dan antar mahasiswa terhadap motivasi kerja belajar adalah 26% ( $r^2 = 0,260$ )
3. Muhammad Yodiq (2015) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan judul penelitian “Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi kerja Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya peran komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap motivasi kerja kerja guru di sekolah menengah atas islam samarinda. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Komunikasi Interpersonal dan teori Motivasi kerja Kerja. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Dari analisis penelitian ini seorang pemimpin diharuskan agar dapat melakukan komunikasi interpersonal secara efektif guna dapat memiliki kedekatan secara emosional antara pimpinan dan bawahan serta sesama bawahan sehingga apabila penyampaian informasi berlangsung akan lebih mudah dan lebih santai dalam melakukan pencapaian tujuan dari informasi, kedekatan yang dimiliki membuat informasi yang disampaikan

mudah untuk diterima dan dijalankan. Di mana nanti nya faktor – faktor tersebut dapat meningkat.

### C. Definisi Operasional

Komunikasi interpersonal yang efektif menjadi sebuah kebutuhan di dalam kehidupan suatu organisasi/perusahaan. Banyak aturan yang harus dilengkapi penjelasan dimaksudkan agar kesalahpahaman dapat dihindarkan, Apabila salah seorang pegawai perusahaan merasa belum jelas dengan informasi yang diterimanya, maka lebih baik meminta penjelasan. Hal ini disebabkan, komunikasi yang tidak efektif di organisasi bisa jadi mengakibatkan dampak negatif dan kerugian yang serius.

Proses komunikasi yang baik dalam organisasi/perusahaan maka akan ada proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan. Tetapi proses komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki sehingga akan terjalin suasana harmonis kepada bawahan, mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang baik memelihara motivasi kerja dengan memberi penjelasan kepada bawahan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga komunikasi interpersonal yang efektif di perusahaan akan sangat membantu ketepatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Dengan demikian harapan-harapan peningkatan motivasi kerja pegawai organisasi dapat tercapai.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kec. Bangkinang. Sedangkan indikator yang dipergunakan untuk mengetahui komunikasi interpersonal ada 5 aspek, yaitu aspek 1) keterbukaan, 2) empati 3) dukungan, 4) Perilaku positif dan 5) kesetaraan.<sup>36</sup>

<sup>36</sup> Muhammad Yodiq. 2015. Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi kerja Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, hlm. 28

Adapun yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu ada dua unsur, pertama unsur instrinsik yaitu unsur-unsur yang datang dari dalam diri pegawai itu sendiri. Tanpa diberi motivasi kerja oleh pihak luar atau dari pemimpin, besarnya gaji, nyamannya tempat bekerja dan lain sebagainya. Tanpa hal-hal tersebut pegawai tersebut akan termotivasi kerja dengan sendirinya. Kedua, unsur ekstrinsik yaitu unsur-unsur yang datang dari luar, contohnya motivasi kerja dari pemimpin, besarnya gaji dan tunjangan, lingkungan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan lain sebagainya. Apabila semua hal tersebut mendukung pegawai untuk bekerja maka pegawai tersebut akan termotivasi kerja dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut motivasi kerja pegawai pada Kantor Kec. Bangkinang dipengaruhi dua faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan apabila seorang pemimpin bersikap terbuka terhadap pegawainya, berempati atau peduli terhadap pegawainya, selalu mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya, selalu berpikir positif terhadap pegawainya dan selalu bersikap setara atau tidak pernah membeda-bedakan pegawai satu dengan yang lainnya otomatis pegawai merasa senang dan termotivasi kerja dalam bekerja karena pemimpin mereka terbuka, empati, selalu mendukung, selalu berpikir positif dan selalu bersikap setara kepada semua pegawai.

**Gambar 2.1**  
**Hubungan antara Variabel X dan Variabel Y**

