

# ANGKET PENELITIAN

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI PIMPINAN  
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI KANTOR CAMAT DAYUN  
KABUPATEN SIAK SRI INDRAPURA

---

PENELITI  
RUSMINI  
10843002056

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
TAHUN 2012

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "*Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura*",

Pembuatan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Komunikasi (S.I.Kom) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan dukungan dalam berbagai bentuk dari segenap keluarga khususnya Ayahanda dan Ibunda tercinta. Di samping itu, penulis juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Jadi, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan penuh hormat ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir Karim selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta seluruh stafnya.
2. Bapak Prof. Dr. Amril M, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

3. Bapak Dr. Nurdin Abd Halim, M.A Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Suska Riau.
4. Bapak Dr. Yasril Yazid, M.IS dan Bapak Yantos, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. H. Suhaimi M.Ag, Bapak Masduki M.Ag, Ibu Titi Antin M.Si, dan Ibu Intan Kemala M.Si Selaku Panitia Ujian Munaqasah bertepatan pada hari Rabu 27 Juni 2012.
6. Bapak dan Ibu Dosen, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Ilmu Komunikasi.
7. Ibu Dra. Silawati M.Pd selaku Penasihat Akademik.
8. Bapak Drs. Marworo Selaku Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura yang telah memberikan izin penelitian.
9. Seluruh pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura, Kak Lina Basuki, Kak Ratna, Kak Titin, Bang Kidding, Bang Sundariyanto, Bang Joko yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.
10. Seluruh pegawai Akademika Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
11. Teman-teman Jurusan Ilmu Komunikasi khususnya PR B dan angkatan 2008 dan juga sahabat-sahabat terbaik, Afsa, Madhiah, Nanang, Yusra, Hendra, Nova, Tito, Beli, linda, Indri, Samsu, Ellint, Hamrianto, Sawino, Algo, Syaiful, Bang Erwin, Bang Aldi, Jumikan dan seluruhnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu

persatu, yang telah membantu dan memberikan motivasi selama kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

12. Teman-teman seperjuangan kosan Pondokan Tiara, Meri, Yesi, Nikmah dan adik-adik yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada pembimbing Desri, Ade, Mira, Rita dan Resti.
13. Teman-teman KKN penulis, di Kab. Rohil Kec Batu Hampar. Desa Bantaian Hilir (Defhi, Susi, Agus, Hendra, Ririn, Samsu, Amek, Putra, Dwi) yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
14. Seseorang yang pada akhir penulisan skripsi ini hadir memberikan semangat dan motivasi, disaat penulis betul-betul merasa membutuhkan dorongan yang besar dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
15. Seluruh keluarga besar yang penulis kasih dan sayangi, buat adik ku tersayang (Desi, Dila, dan Alek) dan buat nenek tersayang yang selalu tak henti-hentinya menasehati penulis dan memberikan banyak dukungan kepada penulis.
16. Kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan amal ibadahnya di terima Allah SWT.

Akhirnya, semoga segala amal jariah dibalas dengan balasan yang berlipat ganda oleh Allah Swt. *Amin amin ya robbal 'alamin.*

Pekanbaru, 27 Juni 2012  
Penulis

RUSMINI  
NIM. 10843002056

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura”. penulis membahas masalah yaitu hanya meneliti Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura dalam bentuk komunikasi vertikal.

Dari pengamatan penulis yang terjadi di Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura bahwa pegawai kurang disiplin masuk dan keluar jam kerja, pegawai kurang semangat dalam bekerja, pegawai tidak menunjukkan tingkat prestasi dalam bekerja, pimpinan yang jarang berkomunikasi secara tatap muka dengan pegawai/karyawan, pimpinan yang jarang memberikan pelatihan motivasi kepada pegawai/karyawan dan sebagainya. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Adapun tehnik pengumpulan data yang penulis gunakan yaitu angket yang diberikan kepada pegawai/karyawan sesuai dengan sampel penelitian yaitu 26 orang pegawai/karyawan yang bekerja di Kantor Camat Dayun. Wawancara yang dilakukan dengan pimpinan organisasi yaitu Camat dan Kepala Seksi Kantor Camat Dayun. Dokumentasi berupa pengumpulan data-data sejarah maupun kelengkapan lain yang dibutuhkan. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis dengan menggunakan angka-angka dan tabel kemudian dicari persentasenya dan jumlah frekwensi setiap jawaban responden.

Adapun hasil dari penelitian ini bahwa Staregi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura dalam bentuk komunikasi vertikal mendapatkan hasil 68,84%. Bahwa strategi telah terlaksana dengan cukup baik.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan .....	7
E. Batasan masalah.....	7
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
G. Kerangka Teoritis dan konsep operasional .....	8
1.kerangka teoritis.....	8
1.1 Kajian terdahulu yang relevan .....	8
1.2 Strategi komunikasi .....	9
1.3 Komunikasi organisasi.....	12
Komunikasi vertikal.....	16
a. Komunikasi ke bawah.....	17
b. Komunikasi ke atas .....	23
1.4. motivasi kerja.....	24

2. Konsep Operasional .....	31
H. Metode Penelitian .....	33
1. Lokasi Penelitian.....	33
2. Subjek dan objek penelitian .....	33
3. populasi dan sampel penelitian .....	33
4. Teknik pengumpulan data.....	34
5. Teknik analisa data .....	34
I. Sistematika Penulisan .....	36

## **BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah Kecamatan Dayun .....	37
B. Keadaan pegawai atau karyawan .....	39
C. Tugas, fungsi dan struktur organisasi .....	43
D. Visi dan Misi kantor Camat Dayun .....	45

## **BAB III PENYAJIAN DATA**

A. Strategi komunikasi organisasi pimpinan .....	47
--	----

## **BAB IV ANALISA DATA**

A. Strategi komunikasi organisasi pimpinan .....	63
--	----

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	75
---------------------	----

B. Saran .....	76
----------------	----

**DAFTAR KEPUSTAKAAN**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Identitas pegawai/karyawan.....	39
Tabel 2	Keadaan pegawai Kantor Camat Dayun.....	40
Tabel 3	Tingkat pendidikan pegawai Kantor Camat Dayun.....	41
Tabel 4	Tingkat usia Pegawai Kantor Camat Dayun.....	42
Tabel 5	Keadaan pegawai menurut pemeluk agama.....	42
Tabel 6	Keadaan pegawai dilihat dari jenjang kepangkatan.....	43
Tabel 7	Srtuktur organisasi kantor Camat Dayun.....	45
Tabel 8	Terjadi komunikasi antara Pimpinan dan Bawahan.....	47
Tabel 9	Pimpinan memberikan informasi kepada bawahn.....	48
Tabel 10	Terjadi komunikasi tatap muka antara Pimpinan dan Bawahan....	49
Tabel 11	Terjadi komunikasi bermedia antara Pimpinan dengan Bawahan..	49
Tabel 12	Bahasa yang digunakan pimpinan jelas dan mudah dipahami .....	50
Tabel 13	Informasi yang dilakukan pegawai mengenai prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan diterima dengan baik oleh Pimpinan .....	51
Tabel 14	Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja .....	52
Tabel 15	Pimpinan memberikan kesejahteraan yang baik dan adil .....	52
Tabel 16	Pimpinan melakukan komunikasi secara singkat .....	53
Tabel 17	Pimpinan memberikan pembinaan dan motivasi bagi karyawan...	54
Tabel 18	Pegawai/karyawan bergairan dan semangat bekerja.....	54
Tabel 19	Moral dan kepuasan kerja pegawai/karyawan meningkat .....	55

Tabel 20	Produktifitas kerja pegawai/karyawan meningkat dengan dengan komunikasi Pimpinan.....	56
Tabel 21	Tingkat loyalitas pegawai/karyawan terhadap pekerjaan .....	57
Tabel 22	Tingkat kedisiplinan pegawai masuk kantor.....	57
Tabel 23	Motivasi yang diberikan Pimpinan mampu meningkatkan hubungan baik dalam kantor .....	58
Tabel 24	Tingkat kreatifitas dan prestasi pegawai.karyawan dalam bekerja.	59
Tabel 25	Tingkat kesejahteraan karyawan meningkat dengan motivasi dari Pimpinan .....	59
Tabel 26	Rasa tanggung jawab pegawai/karyawan tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan Pimpinan.....	60
Tabel 27	Penggunaan alat-alat kantor dengan efesien.....	61
Tabel 28	Rekapitulasi jawaban angket.....	64

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, keberhasilan suatu organisasi pemerintah atau swasta dalam mencapai tujuan organisasi tergantung bagaimana berkomunikasi dengan baik secara internal maupun eksternal. Komunikasi merupakan salah satu yang mendasar bagi setiap manusia, dengan komunikasi manusia dapat melakukan interaksi dalam keluarga, teman, lingkungan pekerjaan dan lingkungan masyarakat.

Komunikasi merupakan interaksi antara satu orang dengan orang lain atau dengan kata lain terjadinya interaksi antara sumber pemberi pesan dan penerima pesan sehingga terjadi pemahaman atas pesan yang disampaikan (Deddy, 1991:1).

Dalam organisasi atau instansi pemerintahan, komunikasi memiliki peran penting. Karena tanpa adanya komunikasi kegiatan tidak berjalan lancar. Maka, dengan adanya komunikasi dalam suatu organisasi dapat mengetahui kepribadian masing-masing baik antara pimpinan maupun pegawai dimana memiliki persepsi dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu komunikasi merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi baik dari pimpinan ke bawahan maupun bawahan ke pimpinan serta sesama anggota dalam organisasi.

Maka dari itu perlu adanya strategi komunikasi yang merupakan panduan dari perencanaan komunikasi (*communication planning*) dan manajemen (*communications management*) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara praktis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda sewaktu-waktu tergantung dari situasi dan kondisi (Effendi, 2002: 29).

Strategi yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai merupakan hal yang penting yang harus dilakukan. dengan adanya strategi komunikasi organisasi pimpinan inilah dapat dilihat pegawai yang memiliki motivasi dan pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam berkerja. Apabila dalam strategi komunikasi organisasi terjadi kesalahan dalam pemberian motivasi maka akan terjadi problem baru. maka dari itu perlu adanya perencanaan oleh pimpinan guna memberi motivasi kerja kepada pegawai.

Setiap organisasi memiliki suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang sangat jelas seperti pimpinan, staf pimpinan, dan karyawan. Masing-masing orang dalam posisi tersebut memiliki tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya itu. Dengan demikian Komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi di mana terjadi jaringan- jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lain ( Bungin, 2009: 278).

Seorang pimpinan harus bisa memberi motivasi terhadap bawahannya, karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya, serta untuk memelihara dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas- tugasnya. Dalam memotivasi ini, pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Karena setiap individu mempunyai kebutuhan (*need*) serta keinginan (*want*) yang berbeda- beda (Rivai, 2003: 56).

Berkembang atau tidaknya sebuah organisasi tergantung kemampuan dan kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan, oleh karena itu pemimpin harus menjalankan fungsinya sesuai dengan yang direncanakan. oleh karena itu pemimpin dalam menyampaikan informasi mengenai prosedur kerja, kebijakan, ataupun perintah-perintah harus jelas sehingga mampu dipahami oleh bawahannya. sehingga pegawai dapat terdorong melaksanakan tugas yang telah diberikan, dan juga saling memberikan informasi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pada umumnya pemimpin harus mampu memberikan contoh pelayanan yang baik kepada bawahannya, agar para pegawainya termotivasi untuk mengerjakan seperti apa yang dikerjakan oleh pimpinannya. Jadi peran seorang pimpinan tidak lepas dari tanggung jawab yang begitu besar terhadap motivasi bawahannya untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai yang diharapkan oleh masyarakat.

Motivasi merupakan persoalan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya perusahaan atau organisasi serta instansi pemerintahan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2008: 216).

Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa di Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura ini masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu masuk dan keluar kantor, kurang semangat dalam bekerja, serta kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik oleh pihak pimpinan akan meningkatkan motivasi kerja serta menghasilkan produktivitas yang baik di Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura. Dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap kantor camat. Kantor camat merupakan lembaga pelayanan masyarakat dimana masyarakat mengurus KTP, KK akta tanah, pembangunan dan sebagainya. Jadi lembaga ini harus mempunyai kualitas yang professional baik dalam bidang pekerjaan maupun dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana proses komunikasi pimpinan yang terjadi di kantor Camat Dayun dengan judul **“Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura”**.

## **B. Alasan pemilihan judul**

Penulis mengambil penelitian ini dengan alasan- alasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberi solusi bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.
2. Judul ini relevan dengan disiplin ilmu yang penulis pelajari, yaitu ilmu komunikasi. Dan penulis merasa mampu untuk meneliti baik dari segi waktu, pikiran, finansial, karena lokasi penelitian tidak jauh dari tempat tinggal penulis.
3. Masalah dapat menambah wawasan mahasiswa serta dosen dan instansi dalam meningkatkan motivasi kerja.

## **C. Penegasan Istilah**

Dalam penelitian ini ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terjadinya kesalah pahaman pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Strategi adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*managemen*) untuk mencapai suatu tujuan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut,

- strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan saja yang hanya menunjukkan arah jalan saja, tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.
- b. Strategi Komunikasi merupakan panduan dari perencanaan komunikasi (*communication planning*) dan manajemen (*communications management*) untuk mencapai suatu tujuan. (Effendi, 2002: 29).
  - c. Komunikasi Organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi di mana terjadi jaringan- jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lain (Bungin, 2009: 278).
  - d. Pimpinan adalah gembala dan tiap gembala akan ditanya akan perilaku pengembalanya (Miftah,2009,1).
  - e. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008: 219)

Dari penegasan istilah di atas maka dapat dimengerti bahwa judul penelitian tentang strategi komunikasi organisasi pimpinan yaitu Camat beserta staffnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Camat Dayun Kabupaten Siak adalah upaya- upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui komunikasi yang dilakukan dari atas kebawah, yaitu dari pimpinan kepada bawahan maupun dari bawah ke atasan.



## **D. Permasalahan**

Dari latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu Bagaimana Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura yang melingkup komunikasi vertikal.

## **E. Batasan masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang begitu luas, maka penulis memfokuskan batasan masalah dari penelitian ini yaitu pada komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi para pegawai kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura pada komunikasi vertikal. Komunikasi dari Pimpinan ke bawahan dan bawahan ke Pimpinan.

## **F. Tujuan dan kegunaan penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Aspek akademisi yaitu sebagai langkah awal bagi peneliti untuk dapat mengembangkan teori-teori yang didapat selama ini dan menambah

khazanah ilmu komunikasi khususnya tentang komunikasi organisasi pimpinan kepada bawahannya.

- b. Aspek praktisi yaitu dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan fikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya
- c. Persyaratan sebagai tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana S1 pada jurusan Ilmu Komunikasi.

## **G. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional**

### **1. Kerangka Teoritis**

#### **1.1 Kajian Terdahulu Yang Relevan**

Sebelumnya masalah ini sudah pernah diteliti oleh Firdaus Jurusan Ilmu Komunikasi pada tahun 2009 dengan judul Skripsi Strategi Komunikasi Verbal Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Pegawai Dikantor Camat Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Dan juga pernah diteliti oleh Salman jurusan ilmu komunikasi 2010 dengan judul Skripsi Strategi Komunikasi Kepala Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kabupaten Rokan Hilir Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai. Kemudian juga pernah diteliti oleh Maisyarah Has jurusan ilmu komunikasi tahun 2007 dengan judul Skripsi Strategi Komunikasi Kepala Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Propinsi Riau Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai.

Dari beberapa judul penelitian di atas saya tertarik untuk mengkaji masalah yang sama, namun yang membuat penelitian saya berbeda dengan beberapa

permasalahan di atas terletak pada tempat penelitian, kemudian penelitian saya lebih mengarah pada motivasi kerja dan komunikasi organisasi pimpinan. Dari beberapa penelitian di atas saya tertarik untuk meneliti Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura. Sebab saya melihat kurang adanya motivasi para pegawai dalam bekerja, terutama dalam kedisiplinan maupun jam keluar masuk kantor dan dalam penyelesaian tugas-tugas kantor Camat yang berhubungan dengan kebutuhan masyarakat.

## **1.2 Strategi Komunikasi**

Strategi komunikasi merupakan panduan dari perencanaan komunikasi (*communication planning*) dan manajemen (*communications management*) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara praktis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda sewaktu-waktu tergantung dari situasi dan kondisi (Effendi, 2002: 29).

Di dalam strategi pelaksanaan komunikasi agar memperhatikan beberapa hal seperti:

1. Konsolidasi yaitu, memantapkan dan mengembangkan ketenagaan dan kelembagaan yang tangguh yang mendukung kerja “proses komunikasi” misalnya

- a. Mempersiapkan komunikator dan komunikan yang memiliki kredibilitas tertentu sehingga memudahkan proses pemberian makna yang sama atas pesan organisasi.
  - b. Mempersiapkan pesan dan proses pertukaran pesan yang berisi tema masalah- masalah yang dihadapi oleh seluruh anggota.
  - c. Mempersiapkan media atau saluran komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan, kondisi komunikator dan komunikan.
  - d. Mempersiapkan pelbagai metode, tehnik komunikasi yang memungkinkan pelaksanaan komunikasi timbal balik dengan penuh pengertian.
2. Integrasi, yaitu menggalang keterpaduan kerja baik intern maupun ekstern dengan lembaga atau pihak lain yang potensial untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna proses komunikasi.
  3. Implementasi, yaitu menerapkan metode dan tehnik perencanaan proses komunikasi termasuk penyediaan sarana dan prasarana serta materi perencanaan (Liliweri, 1997: 285-286).

Jika kita menyebarkan informasi, kita memerlukan metode agar dapat mencapai sasaran komunikasi. Salah satu tehnik yang digunakan untuk mencapai sasaran adalah informatif dan persuasif, tehnik yang digunakan adalah tehnik human relations dan dialogis. Tehnik ini bermanfaat agar anggota organisasi dapat meningkatkan kemampuan menciptakan dan mempertahankan interaksi, relasi, dan transaksi dengan komunikan (Liliweri, 1997: 286).

Secara umum dalam suatu perusahaan atau instansi strategi mempunyai fungsi sebagai alat petunjuk, memberikan arah yang jelas tentang bagaimana teknik operasionalnya dari tujuan yang akan di capai.

Adapun yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam menjalankan strategi komunikasi antara lain:

- a. *Credibility* (Kredibilitas), komunikasi itu dimulai dari suasana saling percaya yang diciptakan oleh pihak komunikator secara sungguh- sungguh untuk melayani publiknya untuk melayani publiknya yang memiliki keyakinan dan respek.
- b. *Contex* (Konteks), menyangkut sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kehidupan social. Pesan yang harus disampaikan dengan jelas serta sikap partisipatif.
- c. *Content* (Isi), pesannya menyangkut kepentingan orang banyak/public sehingga informasi dapat diterima sebagai salah satu yang bermanfaat secara umum bagi masyarakat.
- d. *Clarity* (kejelasan), pesan yang harus disusun dengan kata- kata yang jelas, mudah dimengerti, serta memilki pemahaman yang sama antara komunikator dan komunikan.
- e. *Continuity and consistency* (kontinitas dan konsisten), komunikasi adalah proses yang tak akan pernah berahir. Oleh karena itu dilakukan secara berulang- ulang dengan berbagai variasi pesan, dengan cara demikian untuk memudahkan proses belajar, membujuk dan tema dari pesan- pesan tersebut harus konsisten.

- f. *Chanell* ( saluran), mempergunakan saluran media informasi yang tepat dan terpercaya serta dipilih oleh khalayak sebagai target sasaran.
- g. *Capability of the audience* ( kapabilitas khalayak), memperhitungkan kemampuan yang dimiliki oleh khalayak. Komunikasi dapat menjadi efektif bagi masyarakat bila berkaitan dengan factor- factor yang bermanfaat seperti kebiasaan dan peningkatan kemampuan pembaca dan pengembangan kemampuan (Rosady, 2005: 113-114).

### **1.3 Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi di mana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lain ( Bungin, 2009: 278).

Menurut Goldhaber dalam buku komunikasi organisasi Muhammad Arni, memberi defenisi komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah- ubah (Muhammad, 2000: 66).

Dalam hal ini komunikasi organisasi umumnya suatu hal yang mampu memotivasi kerja pegawai. Maka penelitian tentang komunikasi organisasi ini berkaitan dengan teori hubungan manusia.

Teori hubungan manusia ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan social dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi (Muhammad, 2000: 44).

Ada 6 asumsi menurut Mc Gregors tentang manusia yaitu:

1. Rata- rata manusia tidaklah mempunyai pembawaan tidak suka bekerja. Tetapi tergantung pada kondisi yang dapat dikontrol. Pekerjaan mungkin merupakan sumber kepuasan atau mungkin juga sebagai sumber hukuman. Asumsi ini menunjukkan bahwa manusia mempunyai kapasitas untuk bekerja keras, bila mereka inginkan, dan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya sendiri dan mungkin juga dia meluaskan usahanya secara berarti dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kontrol dari luar, ancaman dan hukuman tidaklah merupakan alat untuk membawa sesuatu kepada tujuan. Manusia akan dan dapat melatih mengarahkan dirinya sendiri dan mengontrol dirinya sendiri dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dijanjikan. Menurut asumsi ini efektifitas usaha pimpinan terletak pada usaha membangun, mengangkat dan membangun komitmen pekerja, yang dikembangkan dengan penambahan kesempatan pekerja, bertumbuh secara individual melalui

penambahan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam aktifitas organisasi.

3. Komitmen terhadap tujuan adalah satu fungsi dari ganjaran yang dihubungkan dengan pencapaian mereka. Yang paling penting dari ganjaran demikian seperti kepuasan diri dan kebutuhan aktualisasi diri, dapat diarahkan hasilnya untuk mencapai tujuan organisasi. Asumsi ini menunjukkan hubungan antara aktualisasi diri dan komitmen pekerja. Mc Gregors mengatakan pekerja sesungguhnya dapat mencapai kepuasan pribadi dan pertumbuhan dari pekerjaan mereka. Pekerjaan dapat merupakan aktualisasi diri. Oleh karena itu pekerjaan hendaklah didesain untuk membantu masing- masing pekerjaan memenuhi kebutuhannya.
4. Rata- rata manusia belajar di bawah kondisi yang pantas, tidak hanya menerima tetapi juga mencari rasa tanggung jawab. Menghindarkan rasa tanggung jawab, kurang ambisi dan penekanan pada mencari rasa aman umumnya merupakan konsekuensi dari pengalaman dan bukanlah sifat manusia yang dibawa dari lahir. Ini menunjukkan bahwa keinginan pekerja menerima tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan terletak pada pengalaman yang mereka peroleh dari organisasi mereka. Jika mereka diperlakukan seolah- olah tidak bertanggung jawab, mereka mungkin berbuat tidak bertanggung jawab. Tetapi bila mereka telah dihargai dan dipercayai oleh pimpinan mereka mungkin memberikan perhatian yang lebih pula terhadap organisasi. Rasa tanggung jawab adalah sifat manusia



yang dapat dibentuk dengan cara pimpinan mau berkomunikasi dengan pekerjanya.

5. Kapasitas untuk melatih tingkat imajinasi yang relative tinggi, cerdas, kreatif dalam pemecahan masalah organisasi didistribusikan secara luas dan tidak sempit kepada seluruh pekerja. Manusia mempunyai kemampuan membuat pilihan yang berharga dan menemukan penyelesaian yang unik. Bila diberikan kesempatan kepada pekerja mereka mungkin akan dapat membuat keputusan yang baik tentang bagaimana menyelesaikan tugas-tugas.
6. Di bawah kondisi kehidupan industry modern, potensi intelektual dan organisasi terletak pada kesatuan bagian- bagian. Ini menunjukkan bahwa organisasi mempunyai sumber intelektual pada anggotanya. Suatu tujuan baru dari manajemen menurut asumsi ini adalah menemukan dan menggunakan sumber potensi ini. Asumsi ini mengarah secara langsung kepada ide hubungan manusia, dan pembuatan keputusan dari semua anggota organisasi.

Asumsi menurut Mc Gregors ini mengenal manusia sebagai individu yang matang, bertanggung jawab, yang berpartisipasi secara aktif dalam organisasi bila diberi kesempatan yang pantas dan penguatan secara pribadi. Orang umumnya lebih suka dihargai dan dipercayai dari pada diperlakukan seolah- olah tidak bertanggung jawab (Muhammad, 2000: 45).

Menurut Sendjaja dalam buku sosiologi komunikasi oleh Burhan Bungin, organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan (*profit*) maupun nirlaba (*non-profit*), memiliki fungsi organisasi, yaitu: Fungsi Persuasif di mana dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk memersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangan (Bungin,2009: 279-280).

Organisasi sebagai kerangka (*framework*) menunjukkan pembagian adanya tugas antara orang-orang di dalam organisasi itu dan dapat di klasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang dipimpin. Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, manajer mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga ia tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh karyawannya (Effendy 2004: 122).

Di dalam sebuah organisasi terdapat jaringan komunikasi yang dibedakan atas, jaringan komunikasi formal, dan jaringan komunikasi informal di dalam organisasi.

### **1. Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan

dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik. Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan, atau saran para karyawan sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat diambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi vertical dapat dilakukan secara langsung antara pimpinan tertinggi dengan seluruh karyawan, atau bisa juga bertahap melalui eselon-eselon yang banyaknya bergantung pada besarnya dan kompleksnya organisasi (effendi 2004: 124).

#### **a. Komunikasi Dari Pimpinan Kepada Bawahan**

Komunikasi kebawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada para pegawai, namun dalam organisasi kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen (Wayne, 2005: 184).

Ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan (Katz dan Kahn) dalam buku komunikasi organisasi oleh Pace Wayne:

1. Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.

3. Informasi mengenai kebijakan dan praktik- praktik organisasi.
4. Informasi mengenai kinerja pegawai.
5. Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas

Para pegawai diseluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu diberi informasi. Manajemen puncak hidup dalam dunia informasi. Kualitas dan kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat. Manajemen puncak harus memiliki informasi dari semua unit dalam organisasi, dan harus memperoleh informasi untuk semua unit. Aliran informasi dari manajemen puncak yang turun ketingkat operatif merupakan aktifitas yang berkesinambungan dan sulit (Pace, 2005: 185-186).

Pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam organisasi dapat memberikan kontribusi dalam membangkitkan iklim komunikasi yang baik dalam komunikasi. Dengan melakukan hal- hal yang merupakan tanggung jawab pimpinan seperti dibawah ini berarti pimpinan secara tidak langsung ikut membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerja.

1. Semua pimpinan haruslah menetapkan tujuan bagi karyawan-karyawannya
2. Semua pimpinan haruslah melatih karyawannya dan membantu mereka menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya.

3. Semua pimpinan haruslah meninjau semua kemajuan karyawannya dalam bentuk hasil dan tujuan yang telah dicapainya.
4. Semua pimpinan hendaklah memberikan bimbingan. Jika tidak kelompok akan terombang ambing, suasana kerja akan berkurang.
5. Semua pimpinan hendaklah menggunakan metode baru dalam kelompok dan bidang mereka untuk membuat anggota kelompok terus menerus menjadi lebih efektif.
6. Semua pimpinan hendaklah membuat perencanaan untuk kesempatan dan kesulitan- kesulitan dan merencanakan tindakan pengembangan untuk menyelesaikan pokok persoalan yang penting.
7. Semua pimpinan harus mengembangkan kemampuan orang-orangnya.
8. Bila menghargai prestasi karyawan pimpinan hendaklah menggunakan standar sosial dan finansial yang mereka tetapkan untuk karyawan (Muhammad, 2009: 91).

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pimpinan dalam menyampaikan pesan kepada bawahan menurut Davis dalam buku Arni Muhammad yaitu:

1. Pimpinan hendaklah sanggup memberikan informasi kepada karyawan apabila dibutuhkan mereka. Jika pimpinan tidak mempunyai informasi yang dibutuhkan mereka dan perlu mengatakan terus terang dan berjanji akan mencarikannya.

2. Pimpinan hendaklah membagi informasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Pimpinan hendaklah membantu karyawan merasakan bahwa di beri informasi.
3. Pimpinan hendaklah mengembangkan suatu perencanaan komunikasi, sehingga karyawan dapat mengetahui informasi yang dapat diharapkan untuk diperoleh berkenaan dengan ttindakan-tindakan pengelolaan yang mempengaruhi mereka.
4. Pimpinan hendaklah berusaha membentuk kepercayaan diantara pengirim dan penerima pesan. Kepercayaan ini akan mengarahkan kepada komunikasi yang terbuka yang akan mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara bawahan dan atasan (Muhammad, 2000: 113)

Kemudian menurut Down dan Berg dalam buku Arni Muhammad menyebutkan pedoman-pedoman yang dapat membantu pimpinan dalam berkomunikasi kepada bawahan yaitu:

1. Saluran yang digunakan dan informasi yang dikirimkan hendaklah yang betul- betul dikenal oleh pimpinan dan karyawan.
2. Pimpinan hendaklah tahu persis apa yang ingin dicapainya dengan komunikasinya itu.
3. Garis komunikasi hendaklah langsung dan sependek mungkin.
4. Komunikasi manusia tidaklah pasti dan hendaklah pimpinan perlu berusaha itu jelas dan konsisten.

5. Batas waktu adalah penting. Suatu informasi mungkin disampaikan terlalu cepat atau terlalu lambat dari jangka waktu yang diperlukan oleh karyawan.
6. Penting dipahami kapan dan di mana informasi didistribusikan. Untuk itu pimpinan perlu mengetahui tingkah laku yang unik dari karyawannya.
7. Penggunaan uang sebagai alat untuk menilai program komunikasi. Pimpinan perlu mempertimbangkan segi ekonomisnya suatu program komunikasi (Muhammad, 2000: 114)

Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yang dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Komunikasi tatap muka (*face to face communication*)

Komunikasi persona tatap muka berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (*personal contact*). Karena komunikasinya tatap muka, oleh para ahli komunikasi dianggap sebagai jenis komunikasi efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang.

2. Komunikasi bermedia (*mediated communication*)

Komunikasi bermedia adalah komunikasi dengan menggunakan alat, umpamanya telepon atau memorandum.

Karena melalui alat maka di antara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi (Effendy 2004: 125).

#### Hambatan- hambatan komunikasi ke bawah

Pimpinan perlu memperhatikan hambatan- hambatan apa saja yang dapat mempengaruhi dalam penyampaian informasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Hambatan semantic, yaitu hambatan karena bahasa, kata- kata atau kalimat- kalimat yang digunakan penafsirannya banyak.
- b. Hambatan teknis, adalah hambatan yang disebabkan oleh alat- alat teknis yang digunakan untuk berkomunikasi yang kurang baik.
- c. Hambatan biologis, yaitu hambatan yang ditimbulkan akibat kurang baiknya panca indra komunikator/komunikan, misalnya gugu/tuli.
- d. Hambatan psikologis, adalah hambatan kejiwaan yang disebabkan status, dan keadaan.
- e. Hambatan kemampuan adalah hambatan yang disebabkan komunikan kurang mampu menangkap dan menafsirkan pesan komunikan, sehingga persepsi salah (hasibuan, 2008: 195).



## **b. Komunikasi Dari Bawahan Ke Atasan**

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang mempunyai kedudukan puncak, mungkin berkomunikasi ke atas yaitu, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau member informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi daripada dia. Suatu permohonan atau komentar yang diarahkan kepada individu yang otoritasnya lebih besar, lebih tinggi, atau lebih luas merupakan esensi komunikasi ke atas (Wayne, 2001: 189).

Yang harus dikomunikasikan ke atas

1. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan mengenai pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana- rencana untuk waktu mendatang.
2. Menjelaskan persoalan- persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.
3. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit- unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
4. Mengungkapkan bagaimana pikiran dan prestasi bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka dan organisasi (Wayne 2001: 190).

Pemimpin memerlukan informasi untuk mengambil keputusan. Pemimpin memerlukan informasi untuk mengadakan pengawasan, informasi untuk mempengaruhi anggota, meningkatkan motivasi, membujuk (*persuasif*). Pemimpin tidak mungkin mendapatkan informasi objektif tanpa komunikasi. Peranan seorang pemimpin begitu luas, mulai dari merencanakan apa yang akan dikerjakan, mengorganisasikan, menyusun staf, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi. Peranan itu tidak dapat dilakukan bersama orang lain jika dia tidak mampu dan tidak bersedia mengkomunikasikan tentang pesan-pesan dan peranan tersebut (Liliweri, 1997: 288).

#### **1.4 Motivasi Kerja**

Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (Samsudin, 2009: 282).

Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja

dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing- masing (Samsudin, 2009: 282).

Dalam buku “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” oleh Anwar Prabu Mangkunegara, Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2009:94).

a. Prinsip- prinsip dalam motivasi kerja pegawai

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

1. Prinsip partisipasi

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

2. Prinsip komunikasi

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

3. Prinsip mengakui andil bawahan’

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

4. Prinsip pendelegasian wewenang

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

5. Perinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin (Mangkunegara 2009: 100).

b. Teknik motivasi kerja pegawai

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Abraham Maslow mengemukakan hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Ini merupakan kebutuhan paling mendasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk merasa diterima oleh kelompok, berafiliasi dan berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil dan potensi (Mangkunegara, 2009: 101).

## 2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik ini memotivasi kerja pegawai dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan :”AIDDAS”

*A= Attention*( perhatian)

*I= Interest* (minat)

*D= Desire* (hasrat)

*D= Decision* (keputusan)

*A= Action* (aksi/tindakan)

*S= Satisfaction* (Kepuasan).

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai tentang pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2009: 102).

## c. Model Motivasi

Para manajer umumnya mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi tertentu, menurut mereka terdapat tiga

model motivasi, yaitu model tradisional, model hubungan manusia, dan model sumber daya manusia.

a. Model Tradisional

Dalam hal ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji atau upah yang makin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya akan dinaikkan. Meskipun demikian, para manajer makin lama makin mengurangi jumlah imbalan tersebut.

b. Model Hubungan Manusiawi (*Human Relations Model*)

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya kontak social yang dialami para karyawan dalam bekerja daripada factor imbalan seperti dikemukakan model tradisional. Pada model ini para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

c. Model Sumber daya (*Human Resources Model*)

Motivasi tidak hanya pada upah dan kepuasan kerja saja, tetapi dari berbagai faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah

pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing- masing (Samsudin, 2009: 284-285).

Namun pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada pegawai tidak lain adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
  - b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
  - c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
  - d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
  - e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
  - f. Mengepektifkan pengadaan karyawan
  - g. Menciptakan suasana dan hubungan lebih baik
  - h. Meningkatkan kreatifitas dan prestasi karyawan
  - i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
  - j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya
  - k. Meningkatkan efesiensi dan penggunaan alat- alat dan bahan baku
- (Hasibuan, 2008: 221).

d. Teori motivasi kerja

1. Teori kebutuhan (Abraham Maslow)

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- f. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Ini merupakan kebutuhan paling mendasar.
- g. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup
- h. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk merasa diterima oleh kelompok, berafiliasi dan berinteraksi, dan kebutuhan untuk di cintai dan mencintai
- i. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- j. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil dan potensi.

## 2. Teori kebutuhan (David McClelland)

Mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau merugikan orang lain.
- c. Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.



## 2. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang memberikan jabaran terhadap konsep teoritis yang terdapat dalam penelitian. Setelah kerangka teoritis dijelaskan, kemudian dioperasionalkan agar mempermudah dalam melakukan kegiatan penganalisa data.

Komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi di mana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lain (Bungin, 2009: 278).

Oleh sebab itu penulis menetapkan indikator-indikator strategi komunikasi organisasi sebagai berikut:

### a. Indikator Komunikasi vertikal

1. Terjadi komunikasi antara pimpinan kepada staf, staf ke karyawan
2. Pimpinan selalu memberikan informasi kepada bawahannya
3. Komunikasi dilakukan dengan tatap muka (*face to face*)
4. Komunikasi dilakukan dengan media (*Mediated Communication*)
5. Bahasan yang digunakan jelas dan mudah dipahami
6. Adanya komunikasi dari bawahan kepada atasan mengenai pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan.

7. Pimpinan mengevaluasi hasil kerja
8. garis komunikasi langsung dan sependek mungkin
9. Adanya pemberian kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan.
10. Adanya pembinaan dan motivasi dari pimpinan bagi karyawan secara jelas dan berkesinambungan.

b. Sedangkan Indikator peningkatan motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. karyawan bergairan dan semangat bekerja
2. terjadinya peningkatan moral dan kepuasan kerja
3. Produktifitas kerja karyawan meningkat
4. loyalitas dan kestabilan karyawan meningkat
5. karyawan disiplin dan tingkat absensi karyawan menurun
6. Terciptanya suasana dan hubungan lebih baik
7. Karyawan kreatif dan berprestasi
8. Kesejahteraan karyawan meningkat
9. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas- tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi dan penggunaan alat- alat dan bahan baku.

## **H. Metodologi Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dikantor Camat Dayun di jalan Raya Zamrud Kilometer 70, Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

### **2. Subjek Dan Objek Penelitian**

- a. Subjek penelitian ini adalah pimpinan organisasi yaitu Camat dan seluruh pegawai Kantor Camat. Artinya bahwa seluruh pegawai dikantor Camat Dayun Kabupaten Siak penulis ambil menjadi subjek penelitian ini.
- b. Objek penelitian ini adalah strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pagawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak.

### **3. Populasi Dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto,2006:130) yang menjadi populasi dari subjek penelitian ini adalah Camat 1 orang dan 26 orang pegawai/karyawan yang bekerja dikantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura, yang terdiri dari Camat selaku Pimpinan Kantor Camat Dayun, kemudian Camat dibantu oleh unsur- unsur kecamatan berjumlah 5 orang yang terdiri dari Sekretaris Camat, Kasi Pemerintah, Kasi Tramtib, Kasi PMD dan Kasi Pemerintahan. karena jumlah populasi tidak terlalu banyak maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket, digunakan untuk melihat bagaimana strategi komunikasi organisasi yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Angket ini diberikan kepada pegawai berjumlah 26 orang.
- b. Dokumentasi, yang berupa arsip dan buku- buku digunakan untuk membantu kelengkapan data misalnya sejarah berdirinya Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura, sarana prasarana, jumlah pegawai, mayoritas agama pegawai, tingkat pendidikan pegawai dan struktur organisasi.
- c. Wawancara, yaitu bentuk khusus komunikasi antar pribadi. Dua orang berinteraksi dalam bentuk Tanya jawab untuk mencapai tujuan tertentu (Defito, 1997: 281). digunakan untuk mengambil data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Wawancara dilakukan kepada pimpinan-pimpinan di dalam Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

#### **5. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *analisa Deskriptif Kuantitatif dengan Persentase*. Deskriptif yang berarti

menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. penelitian ini berusaha menggambarkan situasi atau kejadian. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi, maupun mempelajari implikasi. Sedangkan kuantitatif yaitu menganalisis dengan menggunakan angka-angka yang diolah dengan metoda statistik (Azwar, 2010: 5-7). Yaitu dengan menyajikan data yang berbentuk persen dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Angka persentase

F : Frekuensi yang sedang di cari persentasenya

N : Jumlah frekuensi atau banyaknya data (Anas Sudijono, 1994;40).

Untuk standar penilaian adalah sebagai berikut:

Jika nilainya > 75% artinya sangat baik

Jika nilainya 60-75% artinya cukup baik

Jika nilainya < 60% artinya kurang baik (Arikunto, 2006;344).

## **I. Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, penulis membagi pada lima bab bahasan, di mana masing- masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB I : MERUPAKAN BAB PENDAHULUAN**

Latar Belakang Masalah, Alasan Pemilihan Judul, Penegasan Istilah, Permasalahan, Batasan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional, Metodologi Penelitian, Sistematika Penulisan

### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

- A. Sejarah Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.
- B. Sarana prasarana, jumlah pegawai, mayoritas agama pegawai, tingkat pendidikan pegawai dan Struktur organisasi

### **BAB III : PENYAJIAN DATA**

Untuk Mengetahui Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura

### **BAB IV : ANALISA DATA**

Berisi tentang analisa terhadap Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura

### **BAB V : PENUTUP**

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Kecamatan Dayun**

Sudah sepuluh tahun kecamatan dayun berdiri di mana terbentuknya kecamatan Dayun sebagai institusi eksekutif yang berperan menjalankan roda pemerintahan, pemberdayaan serta pembangunan masyarakat. Merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah otonomi Kabupaten Siak, yang bermanfaat untuk mempermudah masyarakat dalam hal pelaksanaan kepengurusan administrasi serta lebih mendekat antara pemerintah daerah dengan rakyat yang diperintahnya.

Kecamatan Dayun merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Siak yang dimekarkan menjadi lima Kecamatan yaitu Kecamatan Dayun, Kecamatan Tualang, Kecamatan Kerinci Kanan, Kecamatan Bunga Raya, dan Kecamatan Sungai Mandau yang dilaksanakan pada tahun 2001. Adapun tujuan dari pemekaran ini adalah untuk mempermudah masyarakat dan pemerintah dalam menjalankan hubungan administrasi, serta mempermudah jangkauan pembangunan dan pemerintah kecamatan, sehingga dengan demikian potensi yang ada dikecamatan ini secara tidak langsung menjadi terangkat dengan jangkauan pemerintah yang lebih dekat sebelum otonomi daerah ditetapkan.

Pada tanggal 22 agustus 2001 kantor Kecamatan Dayun dipimpin oleh bapak Yuliaswandri, S.Sos selaku Camat pertama yang menjabat di Kantor Camat

Dayun dan berahir jabatan pada tanggal 28 september 2002, kemudian dipimpin oleh Abdul Razak, A.Mp kemudian bapak Hendrisan, S.Sos, M.Si selanjutnya dipimpin oleh Roni Rakhmat, S.STP,M .selanjutnya dipimpin oleh H. Agustian,AP,M.Si , dan terakhir dipimpin oleh Drs. Marwoto hingga sekarang.

Kecamatan Dayun yang posisi pusat Pemerintahannya ada di Desa Dayun, yang kurang lebih jaraknya 21 Km dari pusat Pemerintah Kabupaten Siak, dapat ditempuh melalui darat.

#### 1. Kondisi wilayah

Wilayah kecamatan Dayun seperti pada umumnya wilayah Kabupaten Siak terdiri dari dataran rendah, bergelombang, dan sedikit berbukit dengan struktur tanah pada umumnya terdiri dari tanah padsolid merah kuning, dari batuan dan alluvial, serta tanah argonosol dan gleyhumus dalam bentuk rawa-rawa atau tanah basah.

Daerah Dayun pada umumnya berada pada daerah dataran dan sedikit berbukit, dengan mayoritas sector pertanian yang didominasi oleh perkebunan kelapa sawit. Daerah ini juga terkenal sebagai salah satu penghasil minyak dengan lapangan minyak zamrudnya serta objek wisata danau pulau besar dan danau pulau kecil akan dijadikan taman nasional zamrud yang terletak di desa Dayun.

Kecamatan Dayun terletak antara :  $0^{\circ}33'-0^{\circ}44'$  dan  $101^{\circ}51'-102^{\circ}21'$ BT Dengan luas wilayah  $\pm 137.332.137$  Ha.



## 2. Keadaan Alam

Secara garis besar hutan yang ada dikecamatan Dayun telah dijadikan lahan perkebunan didominasi oleh tanaman kelapa sawit, karet dan sebagian hutan tanaman industry (HTI) milik perusahaan swasta PT. Ekawana lestari Dharma, RAPP, Arara Abadi, PT. Nasional Timber. Perkebunan kelapa sawit sebagian dimiliki oleh perusahaan PTPN V Sei Buatan dan Perkebunan Inti Rakyat (PIR) Ex Transmigrasi.

## 3. Batas Kecamatan

Kecamatan dayun berbatasan dengan :

UTARA : Kecamatan Mempura

SELATAN : Kabupaten Pelalawan

BARAT : kecamatan Lubuk Dalam, Kecamatan Koto Gasip

TIMUR : Kecamatan Sungai Apit

## B. Keadaan Pegawai/Karyawan

**Tabel 1**

### **Identitas Pegawai/Karyawan**

Jumlah pegawai Kantor Camat Dayun dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	17	65%
2.	Perempuan	9	35%
Jumlah		26	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

Dari table di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki- laki berjumlah 17 orang (65%), dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan 9 orang (35%). Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai laki-laki yang bekerja di Kantor Camat Dayun.

**Tabel 2**

**Keadaan Pegawai Kantor Camat Dayun**

No	Keadaan Pegawai	Frekuensi	Persentase
1.	Pegawai Negeri	17	65%
2.	Pegawai Honorer	9	35%
Jumlah		26	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai negeri berjumlah 17 orang (65%) dan pegawai honorer berjumlah 9 orang (35%).

**Tabel 3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Dayun**

No	Tingkat Pendidikan	frekuensi	Persentase
1.	Tidak tamat sekolah	-	-
2.	Tamat SD/Sederajat	-	-
3.	Tamat SMP/ Sederajat	1	4%
4.	Tamat SMA/ Sederajat	17	65%
5.	Tamat Perguruan Tinggi S-I,S-II/Diploma	8	31%
Jumlah		26	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak pada umumnya Tamat SMA Sederajat, pada alternatif jawaban tidak tamat sekolah dan tamat SD/Sederajat tidak mendapatkan nilai dan tamat SMP/Sederajat berjumlah 1 orang (4%), Tamat SMA/Sederajat berjumlah 17 orang (65%)

**Tabel 4**  
**Tingkat Usia Pegawai Kantor Camat Dayun**

No.	Usia	frekuensi	Persentase
1.	17-21 tahun	-	-
2	22-26 tahun	5	19%
3.	27-31 tahun	8	31%
4.	32 tahun ke atas	13	50%
Jumlah		26	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai kantor camat dayun kabupaten siak di lihat dari tingkat usia, pada umumnya berusia 32 tahun ke atas (50%). dan yang usia 17-21 tahun tidak mendapatkan nilai, 22- 26 tahun berjumlah 5 orang (19%) dan berusia 27-31 tahun berjumlah 8 orang (31%).

**Tabel 5**  
**Keadaan Pegawai Menurut Pemeluk Agama**

No	Agama	Frekuensi	Persentase
1.	Islam	26	100%
Jumlah		26	100%

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

Dari tabel di atas terlihat bahwa pegawai kantor camat dayun seluruhnya memeluk agama Islam sebanyak 26 orang yaitu 100% termasuk juga pimpinan yaitu camat juga memeluk agama Islam.

**Tabel 6****Keadaan Pegawai Dilihat Dari Jenjang Kepangkatan**

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Pangkat/Gol Ruang
1.	Drs. Marwoto	Laki- laki	Pembina (IV/a)
2.	Hendy Derhavin, SE,MM	Laki- laki	Penata Tk.1 (III/d)
3.	Drs. Wardan Adam Khatib	Laki- laki	Penata Tk.1 (III/d)
4.	Herman	Laki- laki	Penata (III/c)
5.	Sundariyanto, SH	Laki- laki	Penata Muda Tk.1 (III/b)
6.	Syahrial	Laki- laki	Penata Muda Tk.1 (III/b)
7.	Azumar, SHI	Laki- laki	Penata Muda (III/a)
8.	Ruliawan Nugroho	Laki- laki	Penata Muda (III/a)
9.	Sulastri, SP	Perempuan	Penata Muda (III/a)
10.	Mai Yuspa	Perempuan	Pengatur (II/c)
11.	Norman Edy Saputra	Laki- laki	Pengatur Muda Tk.1 (II/b)
12.	Iskandar	Laki- laki	Pengatur Muda Tk.1 (II/b)
13.	Azwirrigama	Laki-laki	Pengatur Muda (II/a)
14.	Titin Sumarni	Perempuan	Pengatur Muda (II/a)
15.	Sri Wahyuningsih	Perempuan	Pengatur Muda (II/a)
16.	Tolhah	Laki- laki	Pengatur Muda (II/a)
17.	Nofy Endrias Moerni A	Perempuan	Pengatur Muda (II/a)
18.	Harun	Laki- laki	Juru Muda (I/a)

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

**C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Dayun**

Dalam Peraturan Daerah Nomor : 9 tahun 2008 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kabupaten Siak maka dalam pasal 27 Perda tersebut Kecamatan merupakan perangkat Daerah sebagai pelaksana teknis

kewilayahan yang mempunyai kerja tertentu, dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, secara umum sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah untuk menangani sebagian urusan pemerintahan dan menyelenggarakan tugas umum Pemerintahan meliputi:
  1. Mengkoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat
  2. Mengkoordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
  3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan
  4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
  5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintah dan tingkat Kecamatan
  6. Membina penyelenggaraan Pemerintah Desa
  7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa

Selain itu Camat juga melaksanakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Kepala Daerah.

Secara spesifik tugas dan fungsi Kecamatan telah diatur dalam peraturan Bupati Siak Nomor : 9 tahun 2008 tentang kedudukan, tugas pokok dan tata kerja Kecamatan di Kabupaten Siak.

**Tabel 7**  
**Struktur Organisasi Kantor Camat Dayun**

No	Nama Pegawai	Jenis Kelamin	Jabatan
1.	Drs. Marwoto	Laki- laki	Camat
2.	Hendy Derhavin, SE,MM	Laki- laki	Sekretaris Camat
3.	Drs. Wardan Adam Khatib	Laki- laki	Kasi KESSOS
4.	Herman	Laki- laki	Kasi PMD
5.	Sundariyanto, SH	Laki- laki	Kasi Pemerintahan
6.	Syahrial	Laki- laki	Kasi TRAMTIB

*Sumber Data: Kantor Camat Dayun 2011*

#### **D. Visi dan Misi Kantor Camat Dayun**

##### **VISI**

***Tercapainya Pelayanan Publik Yang Maksimal Demi Terwujudnya Masyarakat Kecamatan Dayun Mandiri, Sehat, Aman Dan Sejahtera Dalam Keanekaragaman Kultur Dan Budaya Sebagai Komponen Pendukung Budaya Melayu Yang Agamis Tahun 2012.***

Pernyataan VISI di atas dimaksudkan untuk menjadikan kecamatan Dayun sebagai lembaga yang berkompeten dalam pelayanan prima dan professional

kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku sesuai dengan tuntutan global dalam melayani masyarakat dengan transparan, akuntabel dan partisipatif untuk mendukung terwujudnya kecamatan Dayun yang cerdas, sehat, dan sejahtera. Di samping itu kecamatan Dayun harus dapat menerapkan nilai-nilai profesional yaitu:

1. Disiplin dan bermoral tinggi
2. Proaktif, kreatif dan inovatif
3. Berjiwa wirausaha
4. Berorientasi pada prestasi
5. Haus akan ilmu pengetahuan
6. Berorientasi ke masa depan
7. Berdedikasi dan penuh tanggungjawab

#### MISI

Untuk mencapai VISI maka harus ada beberapa MISI yang harus dicapai:

1. Penguatan kelembagaan Kecamatan Dayun dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia baik di Kecamatan maupun Desa serta menerapkan tata kelola pemerintah yang teratur berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
2. Memberikan pelayanan yang maksimal dan mendorong peran aktif masyarakat dalam budaya gotong royong dan swadaya masyarakat sebagai pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah.



### BAB III

#### PENYAJIAN DATA

Setelah dilakukan penelitian dengan Dokumentasi, Angket dan Wawancara yang diperoleh dari Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak, yaitu angket yang disebarakan kepada 26 orang pegawai Kantor Camat Dayun dan wawancara kepada pimpinan Kantor Camat Dayun. kemudian data yang penulis dapatkan ini akan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi.

#### A. Strategi Komunikasi Orgnisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indarapura.

**Tabel 8**  
**Terjadi komunikasi antara Pimpinan kepada Bawahan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat sering	9	35%
B	Sering	11	42%
C	Jarang	6	23%
D	Tidak pernah	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat sering berjumlah 9 orang(35%), sering 11 orang (42%), jarang 6 orang (23%), dan tidak pernah tidak

mendapatkan nilai atau 0. jadi dapat disimpulkan bahwa terjadi komunikasi antara pimpinan kepada bawahan adalah sering yaitu berjumlah 11 orang atau (42%).

**Tabel 9**

**Pimpinan memberikan informasi kepada Bawahan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat selalu	5	19%
B	Selalu	15	58%
C	Jarang	6	23%
D	Tidak pernah	-	
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, memilih alternatif sangat selalu berjumlah 5 orang (19%), selalu berjumlah 15 orang (58%), jarang berjumlah 6 orang (23%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak pernah tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan informasi kepada bawahan yaitu selalu berjumlah 15 orang (58%).

**Tabel 10**

**Terjadi komunikasi tatap muka antara Pimpinan dengan Karyawan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat sering	5	19%
B	Sering	8	31%
C	Jarang	13	50%
D	Tidak pernah	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat sering berjumlah 5 orang (19%), sering berjumlah 8 orang (31%), jarang berjumlah 13 orang (50%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak pernah tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat di simpulkan bahwa terjadi komunikasi dengan tatap muka yang dilakukan pimpinan dengan karyawan yaitu jarang berjumlah 13 orang (50%).

**Tabel 11**

**Terjadi komunikasi bermedia antara Pimpinan dengan Bawahan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat sering	-	-
B	Sering	2	8%
C	Jarang	14	54%
D	Tidak pernah	10	38%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat sering tidak mendapatkan nilai, sering berjumlah 2 orang (8%), jarang berjumlah 14 orang (54%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak pernah berjumlah 10 orang (38%). Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dengan media yang dilakukan pimpinan dengan karyawan yaitu jarang berjumlah 14 orang (54%).

**Tabel 12**

**Bahasa yang digunakan Pimpinan jelas dan mudah di pahami**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat jelas	11	42%
B	Jelas	13	50%
C	Kurang jelas	2	8%
D	Tidak jelas	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat jelas berjumlah 11 orang (42%), jelas berjumlah 13 orang (50%), kurang jelas berjumlah 2 orang (8%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak jelas tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahasa yang digunakan pimpinan dalam berkomunikasi jelas dan mudah dipahami yaitu jelas berjumlah 13 orang (50%).

**Tabel 13**

**Informasi yang dilakukan pegawai mengenai pekerjaan, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan diterima dengan baik oleh Pimpinan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat baik	4	15%
B	Baik	15	58%
C	Kurang baik	7	27%
D	Tidak baik	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat baik berjumlah 4 orang (15%), baik berjumlah 15 orang (58%), kurang baik berjumlah 7 orang (27%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak baik tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa Informasi yang dilakukan pegawai mengenai pekerjaan, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan diterima dengan baik oleh pimpinan yaitu baik yaitu 15 orang (58%).

**Tabel 14****Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat selalu	4	15%
B	Selalu	8	31%
C	Jarang	12	46%
D	Tidak pernah	2	8%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat selalu berjumlah 4 orang (15%), selalu berjumlah 8 orang (31%), jarang berjumlah 12 orang (46%), yang memilih alternatif jawaban tidak pernah berjumlah 2 orang (8%). Jadi dapat di simpulkan bahwa pimpinan mengevaluasi hasil kerja yaitu jarang berjumlah 12 orang (46%).

**Tabel 15****Pimpinan memberikan kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat baik	7	27%
B	Baik	19	73%
C	Kurang baik	-	-
D	Tidak baik	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat baik berjumlah 7 orang (27%), baik berjumlah 19 orang (73%), kurang baik dan tidak baik tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pimpinan memberikan kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan yaitu baik berjumlah 19 orang (73%).

**Tabel 16**

**Pimpinan melakukan komunikasi secara singkat, padat dan jelas mengenai penyelesaian tugas-tugas**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat sering	-	-
B	Sering	18	69%
C	Jarang	8	31%
D	Tidak pernah	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat sering tidak mendapatkan nilai, sering berjumlah 18 orang (69%), jarang 8 orang (31%) dan tidak pernah tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan pimpinan melakukan komunikasi secara singkat, padat dan jelas mengenai penyelesaian tugas-tugas yaitu 18 orang (69%).

**Tabel 17**

**Pimpinan memberikan pembinaan dan motivasi bagi karyawan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat selalu	-	-
B	Selalu	11	42%
C	Jarang	15	58%
D	Tidak pernah	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat selalu tidak mendapatkan nilai, selalu berjumlah 11 orang (42%), jarang berjumlah 15 orang (58%), dan yang memilih alternatif jawaban tidak pernah tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan pembinaan dan motivasi bagi karyawan yaitu jarang berjumlah 15 orang (58%).

**Tabel 18**

**Pegawai/karyawan bergairah dan semangat bekerja**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat semangat	3	12%
B	Semangat	10	38%
C	Kurang semangat	13	50%
D	Tidak semangat	-	-
Jumlah		26	100%



Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat semangat berjumlah 3 orang (12%), semangat berjumlah 10 orang (38%), kurang semangat berjumlah 13 orang (50%), tidak semangat tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan semangat dan bergairan bekerja yaitu kurang semangat berjumlah 13 orang (50%).

**Tabel 19**

**Moral dan kepuasan kerja pegawai/karyawan meningkat**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat meningkat	-	-
B	Meningkat	18	69%
C	Kurang meningkat	5	19%
D	Tidak meningkat	3	12%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat meningkat tidak mendapatkan nolai atau 0, meningkat berjumlah 18 orang (69%), kurannng meningkat 5 orang (19%), tidak meningkat berjumlah 3 orang (12%). Jadi dapat disimpulkan bahwa moral dan kepuasan kerja pegawai yiatu meningkat berjumlah 18 orang (69%).

**Tabel 20**

**Produktifitas kerja pegawai/karyawan meningkat dengan komunikasi pimpinan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat meningkat	3	12%
B	Meningkat	10	38%
C	Kurang meningkat	9	35%
D	Tidak meningkat	4	15%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat meningkat berjumlah 3 orang (12%), meningkat berjumlah 10 orang (38%), kurang meningkat berjumlah 9 orang (35%), dan tidak meningkat 4 orang (15%). Jadi dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja pegawai/karyawan meningkat dengan komunikasi pimpinan yaitu meningkat berjumlah 10 orang (35%).

**Tabel 21**

**Tingkat loyalitas pegawai/ karyawan terhadap pekerjaan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat loyal	2	8%
B	Loyal	11	42%
C	Kurang loyal	6	23%
D	Tidak loyal	7	27%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat loyal berjumlah 2 orang (8%), loyal 11 orang (42%), kurang loyal 6 orang (23%), dan tidak loyal 7 orang (27%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat loyalitas pegawai/karyawan terhadap pekerjaan yaitu loyal berjumlah 11 orang (42%).

**Tabel 22**

**Tingkat kedisiplinan pegawai/karyawan masuk kantor**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat disiplin	2	8%
B	Disiplin	10	38%
C	Kurang disiplin	14	54%
D	Tidak disiplin	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat disiplin berjumlah 2 orang (8%), disiplin 10 orang (38%), kurang disiplin 14 orang (54%), dan tidak disiplin tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan masuk dan keluar kantor yaitu tidak disiplin berjumlah 14 orang (54%).

**Tabel 23**

**Motivasi yang diberikan pimpinan mampu meningkatkan hubungan baik dalam kantor**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat mampu	7	27%
B	Mampu	16	62%
C	Kurang mampu	3	11%
D	Tidak mampu	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat mampu berjumlah 7 orang (27%), mampu berjumlah 16 orang (62%), kurang mampu 3 orang (11%), tidak mampu tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diberikan pimpinan mampu meningkatkan hubungan baik dalam kantor yaitu mampu berjumlah 16 orang (62%).

**Tabel 24**

**Tingkat kreatifitas dan prestasi pegawai/karyawan dalam bekerja**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat kreatif	5	19%
B	Kreatif	10	38%
C	Kurang kreatif	9	35%
D	Tidak kreatif	2	8%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat kreatif berjumlah 5 orang (19%), kreatif berjumlah 10 orang (38%), kurang kreatif berjumlah 9 orang (35%), dan tidak kreatif berjumlah 2 orang (8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kreatifitas dan prestasi pegawai/karyawan dalam bekerja yaitu kreatif berjumlah 10 orang (38%).

**Tabel 25**

**Tingkat kesejahteraan karyawan meningkat dengan motivasi dari pimpinan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat meningkat	2	8%
B	Meningkat	18	69%
C	Kurang meningkat	6	23%
D	Tidak meningkat	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat meningkat berjumlah 2 orang (8%), meningkat 18 orang (69%), kurang meningkat 6 orang (23%), tidak meningkat tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa Tingkat kesejahteraan karyawan meningkat dengan motivasi dari pimpinan yaitu meningkat berjumlah 18 orang (69%)

**Tabel 26**

**Rasa tanggung jawab pegawai/karyawan tinggi terhadap tugas- tugas yang diberikan Pimpinan**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat bertanggung jawab	10	38%
B	Bertanggung jawab	16	62%
C	Kurang bertanggung jawab	-	-
D	Tidak bertanggung jawab	-	-
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat bertanggung jawab berjumlah 10 orang (38%), bertanggung jawab berjumlah 16 orang (62%), dan kurang bertanggung jawab dan tidak bertanggung jawab tidak mendapatkan nilai atau 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa Rasa tanggung jawab pegawai/karyawan tinggi terhadap tugas- tugas yang diberikan pimpinan yaitu bertanggung jawab berjumlah 16 orang (62%).

**Tabel 27**

**Penggunaan alat- alat kantor dengan efisien**

Option	Alternatif jawaban	F	P
A	Sangat efisien	8	31%
B	Efisien	10	38%
C	Kurang efisien	5	19%
D	Tidak efisien	3	12%
Jumlah		26	100%

Jadi dari tabel di atas menunjukkan bahwa alternatif jawaban dari 26 orang responden, yang memilih alternatif jawaban sangat efisien berjumlah 8 orang (31%), efisien berjumlah 10 orang (38%), kurang efisien berjumlah 5 orang (19%), tidak efisien 3 orang (12%). Jadi dapat disimpulkan bahwa penggunaan alat- alat kantor dengan efisien yaitu efisien berjumlah 10 orang (38%).

Hal ini juga di dukung dari hasil wawancara dengan Bapak Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura pada tanggal 22 Maret 2012.

Beliau mengatakan bahwa strategi komunikasi yang sering saya lakukan dalam memotivasi karyawan yaitu bekerja maksimal tidak banyak berbicara tapi hasil yang pasti. Dan saya memberi arahan kepada kepala bagian seperti sekcam, para kasi kemudian mereka menyampaikan kepada staf- staf mereka tentang pekerjaan- pekerjaan apa saja yang wajib dikerjakan. Saya juga menyarankan kepada para kepala bagian, maupun kepala seksi untuk melakukan evaluasi hasil kerja agar para pegawai semangat dalam bekerja.

Kemudian pada setiap seminggu sekali jika ada kesempatan pada hari senin pagi saya melakukan apel pagi untuk memberikan arahan kepada karyawan guna memotivasi para karyawan dan meninjau hasil kerja karyawan. Dan pada hari-hari selanjutnya saya membebaskan hal ini kepada para bawahan saya, yaitu secam maupun kasi.

Dan hasil wawancara dengan salah satu kepala seksi yaitu Sundariyanto, SH. Selaku kepala seksi pemeritahan, beliau mengatakan bahwa saya selaku kasi tidak henti-hentinya memberikan arahan kepada para pegawai bahwa jangan selalu telat masuk kantor, dan saya berusaha memberikan contoh kepada mereka dengan selalu datang tepat waktu dan pulang tepat pula pada waktunya jam kantor telah tutup. Setiap pagi senin,selasa,rabu, jum'at kami selaku bawahan dari Camat dan Pimpinan dari para karyawan selalu memberikan arahan setiap paginya agar datang tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas tepat pula pada waktunya karena sistem kita adalah pelayanan dan kita dinilai oleh masyarakat. Dan saya juga selalu memotivasi mereka agar bekerja giat dengan memberikan pandangan kepada mereka yang masih honorer supaya bekerja giat agar nantinya bisa kami rekrut menjadi Pegawai Negeri. (Hasil Wawancara 21 Maret 2012).



## **BAB IV**

### **ANALISA DATA**

Dalam bab ini penulis memaparkan analisa data yang telah penulis sajikan dengan menggunakan teknik kuantitatif dengan persentase pada Bab sebelumnya sesuai dengan rumusan masalah pada Bab 1. Data yang akan dianalisa berasal dari subjek penelitian yang dijadikan sampel, dan untuk mempermudah penganalisaan data tersebut penulis mengklasifikasikan pertanyaan berdasarkan urutan tabel yaitu mengenai komunikasi organisasi pimpinan dan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Adapun tujuan dari analisa data ini adalah untuk mengetahui persentase dari rumusan masalah yang ada pada Bab 1 yaitu mengenai bagaimana Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Agar lebih mudah dalam penganalisaan data ini penulis mengurutkan tabel untuk setiap pertanyaan pada angket penelitian sebagai berikut:

1. Pertanyaan untuk tabel 8 Sampai 17 adalah pertanyaan untuk Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.
2. Pertanyaan untuk 17-27 adalah pertanyaan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

Untuk hasil persentase terlebih dahulu dibuat rekapitulasi nilai terhadap responden masing- masing klarifikasi untuk mengetahui nilai N sebagai berikut:

**Tabel 28**

**Rekapitulasi Jawaban Angket Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura**

Option	A		B		C		D		Jumlah	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
8	9	35%	11	42%	6	23%	-	-	26	100%
9	5	19%	15	58%	6	23%	-	-	26	100%
10	5	19%	8	31%	13	50%	-	-	26	100%
11	-	-	2	8%	14	54%	10	38%	26	100%
12	11	42%	13	50%	2	8%	-	-	26	100%
13	4	15%	15	58%	7	27%	-	-	26	100%
14	4	15%	8	31%	12	46%	2	8%	26	100%
15	7	27%	19	73%	-	-	-	-	26	100%
16	-	-	18	69%	8	31%	-	-	26	100%
17	-	-	11	42%	15	58%	-	-	26	100%
18	3	12%	10	38%	13	50%	-	-	26	100%
19	-	-	18	69%	5	19%	3	12%	26	100%
20	3	12%	10	38%	9	35%	4	15%	26	100%
21	2	8%	11	42%	6	23%	7	27%	26	100%
22	2	8%	10	38%	14	54%	-	-	26	100%
23	7	27%	16	62%	3	11%	-	-	26	100%
24	5	19%	10	38%	9	35%	2	8%	26	100%
25	2	8%	18	69%	6	23%	-	-	26	100%
26	10	38%	16	62%	-	-	-	-	26	100%
27	8	31%	10	38%	5	19%	3	12%	26	100%
Jumlah	87		249		153		31			100%

Dari rekapitulasi di atas maka dihasilkan sebagai berikut:

$$N = FA+FB+FC+FD+FE$$

$$N = 87+249+153+31$$

$$N = 520$$

1. Option A	(87x4)	= 348
2. Option B	(249x3)	= 747
3. Option C	(153x2)	= 306
4. Option D	(31x1)	= 31
Jadi, Frekuensi		= 1.432

$$P = \frac{F}{N} \times 100\% : 4$$

$$P = \frac{1432}{520} \times 100\% : 4$$

$$P = \frac{143200}{520} : 4$$

$$p = 275,38 : 4$$

$$= 68,84\%$$

Jadi Persentase = 68,84% hasil adalah (Cukup Baik)

Dari rekapitulasi secara keseluruhan di atas tentang Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura dalam bentuk komunikasi vertikal,

horizontal dan diagonal. dikategorikan strategi cukup baik dapat dilihat dari hasil persentase yaitu (68,84%) berarti hasil yang didapat cukup memuaskan dan strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terdapat pada kategori cukup baik.

Hal ini dapat didukung dengan hasil analisa data dari masing- masing item berdasarkan data yang telah diperoleh dari jawaban responden yang telah di dapat hasilnya dari frekuensi persentase yang telah penulis buat pada bab sebelumnya. Maka selanjutnya analisa data dapat dilihat selengkapnya pada penjelasan di bawah ini.

Pada tabel 8 yang menunjukkan tentang strategi komunikasi organisasi pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai berupa komunikasi antara pimpinan kepada bawahan dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih alternatif jawaban sering berjumlah 11 orang (65%) artinya bahwa sering terjadi komunikasi antara pimpinan ke staf, staf ke bawahannya. Manajemen puncak harus memiliki informasi dari semua unit dalam organisasi, dan harus memperoleh informasi untuk semua unit aliran informasi dari manajemen puncak yang turun ke tingkat operatif merupakan aktifitas yang berkesinambungan dan sulit (Pace, 2005:186).

Pada tabel 9 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai berupa pimpinan memberikan informasi kepada bawahan dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih selalu berjumlah 15 orang (58%). Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari

menajemen kepada para pegawai , namun dalam organisasi kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen (Wayne, 2005: 184).

Pada tabel 10 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai yaitu berupa terjadi komunikasi tatap muka antara pimpinan dengan karyawan, dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih alternatif jawaban jarang berjumlah 13 orang (50%). Dari hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan jarang sekali melakukan komunikasi berupa tatap muka dengan para bawahan. Komunikasi tatap muka, oleh para ahli komunikasi dianggap sebagai jenis komunikasi efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang (Effendi, 2004:125).

Pada tabel 11 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai berupa penyampaian pesan menggunakan media dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih alterntaif jawaban jarang berjumlah 14 orang (54%). Komunikasi dengan media adalah komunikasi menggunakan alat , umpamanya telepon atau memeorandum. karena melalui alat maka diantara kedua orang tersebut telah terjadi kontak pribadi (Effendi, 2004: 125).

Pada tabel 12 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berupa bahasa yang digunakan pimpinan jelas dan mudah dipahami dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih alternatif jawaban jelas berjumlah 13 orang (50%). Pesan dalam komunikasi harus disusun dengan kata-kata yang jelas, mudah dimengerti, serta

memiliki pemahaman yang sama antara komunikator dan komunikan (Rosady, 2005: 113).

Pada tabel 13 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai berupa informasi yang dilakukan pegawai mengenai pekerjaan, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan diterima dengan baik oleh pimpinan dengan jumlah 15 orang (58%). Semua pegawai dalam sebuah organisasi, kecuali mungkin mereka yang mempunyai kedudukan puncak mungkin berkomunikasi ke atas, setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi dari atau member informasi kepada seseorang yang otoritasnya lebih tinggi dari pada dia (Wayne, 2001:189).

Pada tabel 14 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai berupa pimpinan mengevaluasi hasil kerja dapat dilihat dari jawaban responden jarang berjumlah 12 orang (46%). Semua pimpinan haruslah meninjau semua kemajuan karyawannya dalam bentuk hasil dan tujuan yang telah dicapai (Muhammad,2009:91).

Pada tabel 15 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai berupa pimpinan memberikan kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan dapat dilihat dari alternatif jawaban responden yaitu baik berjumlah 19 orang (73%). Bila menghargai prestasi karyawan, pimpinan hendaklah menggunakan standar social dan financial yang mereka tetapkan untuk karyawan (Muhammad,2009:91).

Pada tabel 16 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai berupa Pimpinan melakukan komunikasi secara singkat, padat dan jelas mengenai penyelesaian tugas-tugas dilihat dari hasil jawaban responden yang memilih alternatif jawaban sering yaitu 18 orang (69%) dan terdapat 8 orang yang memilih jarang. Garis komunikasi hendaklah langsung dan sependek mungkin (Muhammad, 2000:114).

Pada tabel 17 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai berupa pimpinan memberikan pembinaan dan motivasi bagi karyawan dapat dilihat hasil jawaban dari responden yang memilih alternatif jawaban jarang berjumlah 15 orang (58%). Semua pimpinan hendaklah memberikan bimbingan kepada karyawannya, jika tidak kelompok akan terombang ambing, suasana kerja akan berkurang (Muhammad, 2009: 91).

Pada Tabel 18 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa peningkatan semangat kerja pegawai dapat dilihat dari alternatif jawaban responden yang memilih alternatif jawaban sangat semangat berjumlah 3 orang (12%) semangat berjumlah 10 orang (38%), kurang semangat berjumlah 13 orang (50%). Dalam teknik komunikasi persuasif menyebutkan bahwa, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan tentang pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin (Mangkenegara, 2009:102).

Pada Tabel 19 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa moral dan kepuasan kerja pegawai meningkat terlihat dari alternatif jawaban responden sangat meningkat tidak mendapatkan nilai, meningkat 18 orang (69%), kurang meningkat 5 orang (19%), dan tidak meningkat 3 orang (12%). Terdapat 18 orang pegawai mampu meningkatkan moral dan kepuasan kerjanya namun terdapat 3 orang pegawai yang moralnya tidak meningkat dan 5 orang yang kurang meningkat. Dalam model hubungan manusiawi para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan kerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka (Samsudin, 2009:285).

Pada Tabel 20 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa produktifitas kerja pegawai/karyawan meningkat terlihat dari alternatif jawaban responden sangat meningkat 3 orang (12%), meningkat 10 orang (38%), kurang meningkat 9 orang (35%). tidak meningkat 4 orang (15%). Dalam teori hubungan manusia menyarankan strategi penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja, akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi (Muhammad, 2000:44).



Pada Tabel 21 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa terjadinya peningkatan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan terlihat dari alternatif jawaban responden sangat loyal 2 orang (8%), loyal 11 orang (42%), kurang loyal 6 orang (23%). tidak loyal 7 orang (27%). Rata-rata manusia tidaklah mempunyai pembawaan tidak suka bekerja, tetapi tergantung pada kondisi yang dapat dikontrol. Pekerjaan mungkin merupakan sumber kepuasan atau sumber hukuman. asumsi ini menunjukkan bahwa manusia mempunyai kapasitas untuk bekerja keras, bila mereka inginkan, dan mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya sendiri dan mungkin juga manusia meluaskan usahanya secara berarti dalam menyelesaikan pekerjaannya (Muhammad, 2000:45).

Pada Tabel 22 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa tingkat kedisiplinan pegawai masuk dan keluar kantor terlihat dari alternatif jawaban responden sangat disiplin 2 orang (8%), disiplin 10 orang (38%), kurang disiplin 14 orang (54%). Terlihat bahwa pegawai Kantor Camat Dayun sebagian besar tidak disiplin, hanya 10 orang yang disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan masih sulit dilakukan. Maka pimpinan perlu melakukan komunikasi tatap muka, oleh para ahli komunikasi ini dianggap jenis komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang (Effendy,2004:125).

Pada Tabel 23 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa motivasi yang diberikan mampu meningkatkan hubungan baik terlihat dari alternatif jawaban responden sangat mampu 7 orang

(27%), mampu 16 orang (62%), kurang mampu 3 orang (11%). Terlihat bahwa pegawai di dalam Kantor Camat Dayun memiliki hubungan yang baik dan hanya 3 orang yang kurang baik. Komunikasi terbuka sangat penting dilakukan untuk mempermudah adanya persetujuan yang diperlukan antara atasan dan bawahan. pimpinan hendaklah membentuk kepercayaan antara pengirim dan penerima pesan (Muhammad, 2000:113).

Pada Tabel 24 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa tingkat kreatifitas dan prestasi karyawan meningkat terlihat dari alternatif jawaban responden sangat kreatif 5 orang (19%), kreatif 10 orang (38%), kurang kreatif 9 orang (35%). tidak kreatif 2 orang (8%). Terlihat bahwa pegawai di dalam Kantor Camat Dayun 5 orang pegawai sangat kreatif, 10 orang pegawainya kreatif dalam bekerja 9 orang kurang kreatif namun terdapat 2 orang pegawai yang tidak kreatif dalam bekerja. artinya bahwa tingkat kreatifitas karyawan perlu ditingkatkan lagi. Semua pimpinan hendaklah melatih karyawannya dan membantu mereka menjadi efektif dalam melakukan pekerjaan. Bila menghargai prestasi karyawan pimpinan hendaklah menggunakan standar sosial dan financial yang mereka tetapkan untuk karyawan (Muhammad, 2009:91).

Pada Tabel 25 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa kesejahteraan karyawan meningkat terlihat dari alternatif jawaban responden sangat meningkat 2 orang (8%), meningkat 18 orang (69%), kurang meningkat 6 orang (23%). Terlihat bahwa sebagian dari pegawai Kantor Camat Dayun kesejahteraanya telah meningkat. Penggunaan

uang sebagai alat untuk menilai program komunikasi. pimpinan perlu mempertimbangkan segi ekonomisnya suatu program komunikasi (Muhammad,2000:114).

Pada Tabel 26 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa rasa tanggung jawab karyawan tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan terlihat dari alternatif jawaban responden sangat bertanggung jawab 10 orang (38%), bertanggung jawab 16 orang (62%), Terlihat bahwa seluruh pegawai Kantor Camat Dayun memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rata-rata manusia belajar di bawah kondisi yang pantas, tidak hanya menerima tetapi juga mencari rasa tanggung jawab. Menghindarkan rasa tanggung jawab, kurang ambisi dan penekanan pada mencari rasa aman umumnya merupakan konsekuensi dari pengalaman dan bukanlah sifat manusia yang dibawa dari lahir. Ini menunjukkan bahwa keinginan pekerja menerima tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan terletak pada pengalaman yang mereka peroleh dari organisasi mereka. Jika mereka diperlakukan seolah-olah tidak bertanggung jawab, mereka mungkin berbuat tidak bertanggung jawab. Tetapi bila mereka telah dihargai dan dipercayai oleh pimpinan mereka mungkin memberikan perhatian yang lebih pula terhadap organisasi. Rasa tanggung jawab adalah sifat manusia yang dapat dibentuk dengan cara pimpinan mau berkomunikasi dengan pekerjanya (Muhammad,2000:45).

Pada Tabel 27 yang menunjukkan strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam memotivasi pegawai berupa penggunaan alat-alat kantor secara efisien terlihat dari alternatif jawaban responden sangat efisien 8 orang (31%), efisien 10

orang (38%), kurang efisien 5 orang (19%), tidak efisien 3 orang (12%). Terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai Kantor Camat Dayun dapat menggunakan alat-alat kantor secara sangat efisien dan 10 orang efisien namun masih terdapat 5 orang yang kurang dapat menggunakan alat-alat kantor dengan baik dan 3 orang tidak dapat sama sekali menggunakan alat-alat kantor. Maka perlu diadakan pelatihan guna membentuk pegawai yang handal dalam bekerja. Semua pimpinan haruslah melatih kemampuan orang-orangnya. Semua pimpinan hendaklah memberikan bimbingan, jika tidak kelompok akan terombang ambing, suasana kerja akan berkurang (Muhammad,2009:91).

Dari hasil analisa di atas dapat diketahui bahwa Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak yang menggunakan bentuk komunikasi vertikal, horizontal dan diagonal adalah cukup berperan yaitu dengan jumlah persentase 68,84%. Hal ini sesuai dengan kriteria penilaian pada bab sebelumnya bahwa hasil 60-75 artinya cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan cukup berjalan dengan baik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data pada Bab IV maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Strategi komunikasi organisasi Pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura yang menggunakan bentuk komunikasi vertikal, hasil analisa data yang diperoleh yaitu dengan jumlah persentase 68,84% pada strategi komunikasi organisasi berupa:

Terjadi komunikasi antara pimpinan kepada staf, staf ke karyawan, Pimpinan selalu memberikan informasi kepada bawahannya, Komunikasi dilakukan dengan tatap muka (*face to face*), Komunikasi dilakukan dengan media (*Mediated Communication*), Bahasan yang digunakan jelas dan mudah dipahami, Adanya komunikasi dari bawahan kepada atasan mengenai pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, laporan pelaksanaan kerja, saran dan gagasan, Pimpinan mengevaluasi hasil kerja, Garis komunikasi langsung dan sependek mungkin, Adanya pemberian kesejahteraan yang baik dan adil bagi karyawan, Serta adanya pembinaan dan motivasi dari pimpinan bagi karyawan secara jelas dan berkesinambungan.

Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dengan bentuk strategi komunikasi organisasi tersebut di atas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura

## **B. Saran**

Pada kesempatan ini penulis ingin mengemukakan harapan

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Pimpinan Kantor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura dapat meningkatkan komunikasi langsung kepada bawahan agar karyawan/pegawai lebih mudah termotivasi.
2. Keterbukaan antara atasan dan bawahan yang telah terjadi selama ini perlu ditingkatkan lagi
3. Pimpinan perlu selalu melakukan evaluasi hasil kerja dengan memberikan penilaian agar pegawai semakin bersemangat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudiin. 2010. *metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. 2009. *Sosiologi Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Defito, Joseph A. 1997. *komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Professional Books.
- Effendi, Onong Uchyana. 2002. *Dinamika Komunikasi*. Bandung; Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_, 2004. *ilmu komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2008. *Manajemen Dasar dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Badung: P.T Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksra.
- \_\_\_\_\_, 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Pace, Wayne. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_, 2001. *komunikasi organisasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Rakhmat, jalaluddin. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo.

Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: C.V Pustaka Setia.

Thoha, Miftah. 2009. *Manajemen dalam kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Walgito, Bimo. 2008. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Andi Offset.

Widjaja, Han. 1988. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: P.T. Rineka Cipta.