

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

**Rusnawati\***

\*Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

E-mail: [roesna1977@gmail.com](mailto:roesna1977@gmail.com)

### Abstract

*The number of employees lacking discipline in entering, leaving work hours, lack of enthusiasm at work, not showing the level of performance at work, and several of these factors occur in the Gayo Lues Transportation Agency. This study aims to determine the Constraints faced by Leaders in Increasing Employee Motivation at the Gayo Lues Transportation Agency, to determine the leadership communication strategy in increasing employee work motivation at the Gayo Lues Transportation Service. This research is a field research (Field research). The method in this research is descriptive method, with a qualitative approach. Data were collected through methods: interviews, observation and documentation. From the results of this study, the authors found that the obstacle to the Department of Transportation was a lack of discipline, lack of facilities and infrastructure and human resource factors, the impact of this made employees appear not to show enthusiasm at work. However, the communication strategy at the Department of Transportation carried out by the leadership with its employees is good even though the communication carried out is not verbal but non-verbal, which is transferred to the Secretary and supported by applicable rules, this rule is applied to part of the strategy of the Gayo Lues Transportation Service. Namely regarding discipline at work, if there are employees who still violate these rules, they will be given sanctions ranging from mild, moderate and severe. Suggestions given by researchers to get maximum results, personal approach must be improved. Without ever differentiating employees from one another which can lead to conflict and jealousy by each employee.*

**Keywords:** Communication Strategy, Leadership, Motivation, and Employee Performance.

## Abstrak

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

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

## PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

Dinas Perhubungan Gayo Lues merupakan sebuah instansi atau organisasi pemerintahan yang memiliki tujuan dalam pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis oprasional di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika yang meliputi lalu lintas,

---

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

<sup>2</sup>Deddy Mulyana, *Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Lintas Budaya*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 3.

angkutan, sarana dan prasarana serta komunikasi dan informasi. Pelaksanaan pengembangan dan pelayanan di Dinas Perhubungan Gayo Lues mengkoordinir pelayanan administrasi perkantoran yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan, dan peningkatan kualitas laporan.

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

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

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang di alami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>3</sup>

Dalam penelitian ini memiliki batasan dalam mendapatkan data-data yang diperlukan. Adapun batasan sebagai berikut: Objek penelitian merupakan variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Maka objek dari

---

<sup>3</sup>Lexy Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 6.

penelitian ini adalah Kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues, dan Subjek Penelitian adalah seseorang atau sesuatu yang mengenaunya ingin diperoleh keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.<sup>4</sup>

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu dari keseluruhan populasi beberapa orang yang dijadikan responden dan informan yang dianggap menjawab permasalahan yang diteliti dan tepat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Data-data yang diperoleh oleh peneliti baik data primer maupun data sekunder akan diolah dengan bantuan teknik penelitian baik wawancara, observasi, dan dokumen-dokumen pendukung hingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang penulis teliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Strategi Komunikasi

#### a. Pentingnya Strategi Komunikasi

Di kalangan militer terdapat ungkapan yang sangat terkenal yang berbunyi: “*to win the war, not to win the battle*” yang jika kita terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia berarti: “memenangkan perang, bukan memenangkan pertempuran”. Pentingnya strategi adalah untuk memenangkan perang, sedangkan pentingnya taktik adalah untuk memenangkan pertempuran. Demikian pula dalam komunikasi, lebih-lebih komunikasi yang dilancarkan suatu organisasi, apakah itu komunikasi politik atau komunikasi bisnis. Kata strategi diartikan “dengan ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang dan damai”.<sup>5</sup> Strategi adalah “siasat, tata cara, atau rencana”.<sup>6</sup> Sedangkan secara istilah, strategi adalah “suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan”.<sup>7</sup>

Pengertian komunikasi atau *communication* berasal dari Bahasa Latin, *communis*. Kata ini mengandung arti yang sama dengan kata *communico*, *communication*, atau *communicare*,

---

<sup>4</sup>Abdul Hakim, *Metodologi Penelitian*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), hlm. 152.

<sup>5</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 1092.

<sup>6</sup>W.J.S Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 462.

<sup>7</sup>Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 5.

yaitu menciptakan makna yang sama. Artinya, komunikasi menyorankan pikiran, makna yang sama menjadi syarat bagi lahirnya saling memahami atas pesan komunikasi yang disampaikan. Karena itu, perbedaan harus dimaknai sebagai tantangan untuk melahirkan aktivitas komunikasi yang baru.<sup>8</sup>

Sebuah definisi singkat dibuat oleh Harold D. Lasswell bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindakan komunikasi ialah menjawab pertanyaan “siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa pengaruhnya”.<sup>9</sup>

Fokus perhatian ahli komunikasi ini memang penting untuk ditujukan kepada strategi komunikasi, karena berhasil tidaknya kegiatan komunikasi secara efektif banyak ditentukan oleh strategi komunikasi. Di lain pihak, tanpa strategi komunikasi, media masa yang semakin modern yang kini banyak dipergunakan di negara-negara yang sedang berkembang karena mudahnya diperoleh dan relative mudahnya dioperasikan, bukan tidak mungkin akan menimbulkan pengaruh negatif.<sup>10</sup>

#### b. Tujuan Strategi Komunikasi

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

- 1) *To secure understanding*;
- 2) *To establish acceptance*; dan
- 3) *To motivate action*.<sup>11</sup>

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

---

<sup>8</sup>Wahid Umaimah, *Komunikasi Politik*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), hlm. 2.

<sup>9</sup>Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), hlm. 19.

<sup>10</sup>Onong Uchana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: Citra Bakti, 2003), hlm. 299.

<sup>11</sup>Onong Uchana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi...*, hlm. 32.

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

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

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

### c. Peranan Komunikator dalam Strategi Komunikasi

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

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

#### d. Strategi Komunikasi Massa

Paradigma adalah pola yang mencakup sejumlah komponen yang tekorelasikan secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan. Pola beserta komponen-komponennya jelas dapat diketahui dari formula Harold Lasswell yang telah ditengahkan pada pembahasan terdahulu, bahkan pada pembahasan ini juga. Dalam hubungan ini. Daniel Lerner dalam karyannya "*Communication System and Social Systems*" dalam buku Wilbur Schramm "*Mass Communications*" menampilkan apa yang disebut *paradigmatic quesston* yang berbunyi: "*Who Says What How To Whom*" (siapa mengatakan apa bagaimana kepada siapa). Di antara komponen-komponen komunikator, pesan dan komunikan itu, Leaner menyelipkan kata "*How*" yang tidak ditampilkan oleh Lasswell. Dan dalam komunikasi "*how*" atau "*bagaimana*" itulah yang menjadi permasalahan.<sup>12</sup>

## 2. Teori Informasi Organisasi

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

---

<sup>12</sup>Onong Uchana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi...*, hlm. 309.

berinteraksi satu sama lainnya. Teori-teori sibernetika mampu menunjukkan bagaimana proses ini terjadi.

### 3. Kepemimpinan

#### a. Defenisi Kepemimpinan (*Leadership*)

Menurut kamus bahasa Inggris kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan.<sup>13</sup> Di dalam kehidupan sehari-hari dan juga kepustakaan muncullah istilah yang serupa dengan itu dan kadang-kadang dipergunakan silih berganti seakan-akan tidak ada bedanya satu dengan yang lain, yaitu “pimpinan”, dan “kepemimpinan”. Indrafachrudi dan J.F. Tahalele mendefenisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama.<sup>14</sup>

#### b. Model/Tipe Kepemimpinan

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

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

#### 1) Kepemimpinan Kharismatik

Kadang-kadang ada sebagian kalangan yang menyatakan dengan ungkapan penuh kekaguman bahwa “orang itu memiliki charisma yang sangat tinggi”.

---

<sup>13</sup>Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cuningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2009), hlm. 224.

<sup>14</sup>Sukarto Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengatur Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 12.

Ungkapan itu sebenarnya merupakan bentuk dari ketakjuban seseorang terhadap tokoh atau pribadi-pribadi publik yang dimunculkan lewat ungkapan yang tidak bisa dilukiskan secara detail “apa yang membuat menarik dari tokoh tersebut?”, “bagaimana pesona itu muncul?” dan “kenapa aura itu muncul?”. Pertanyaan-pertanyaan tentang kharisma tersebut pada hakikatnya adalah untuk merasionalisasikan tentang fakta tersebut, akan tetapi pada kenyataannya fakta tersebut tidak akan mampu untuk dirasionalisasikan kecuali dalam bentuk ketakjuban seseorang terhadap kharisma tersebut.

Sebenarnya dari segi leksikal, kata “kharisma” berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti “berkat yang terinspirasi secara agung”, seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksikan (*forcesting*) peristiwa yang bersifat futuristik. Ada yang mengartikan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya; atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas keperibadian individu.<sup>15</sup>

## 2) Kepemimpinan Transformasional

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

Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional mengandung makna sifat-sifat pemimpin yang tepat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi menjadi prestasi riil yang semuanya bergerak dari *status quo* kedinamisasi organisasi. Pola pemimpin transformasional adalah upaya untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan, dan kemanusiaan dalam organisasi. Namun, nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi slogan yang bersifat verbalistik *an sich*, akan tetapi menjadi spirit substansial dalam organisasi tersebut.

---

<sup>15</sup>Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 509.

### 3) Kepemimpinan Kultural

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

### 4) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif berkaitan erat dengan penggunaan berbagai macam prosedur pengambilan keputusan yang memberikan kepada orang lain suatu pengaruh tertentu apalagi terhadap keputusan-keputusan pemimpin tersebut. Pada kepemimpinan ini, pemimpin memiliki gaya yang lebih menekankan pada kerja kelompok sampai tingkat bawah. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemimpin biasanya menunjukkan keterbukaan dan memberikan kepercayaan yang tinggi pada bawahan. Sehingga dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan target pemimpin selalu melibatkan bawahan. Dalam sistem ini pun, pola komunikasi yang terjadi adalah pola dua arah dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahannya yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.<sup>16</sup>

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

##### 1) Faktor kemampuan individu

Dalam kepemimpinan, faktor pribadi yang berupa berbagai kompetensi seorang pemimpin sangat memengaruhi proses kepemimpinannya. Dalam hal ini,

---

<sup>16</sup>Abd. Wahab H.S & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm. 100-101.

konsepsi kepemimpinan umumnya memusatkan perhatian kepada pribadi pemimpin dengan berbagai kualitas atau kemampuan yang dimilikinya. Beberapa abad yang lalu, seseorang dikatakan memiliki kualitas pribadi ketika ia dilahirkan dalam kalangan raja atau bangsawan. Maka muncullah teori “orang besar”, yang pada saat sekarang ini sudah tidak relevan lagi. Seorang pemimpin di era modern didasarkan pada beberapa kelebihan yang tidak dimiliki orang lain dalam kelompoknya, seperti kecerdasan, tingkat pendidikan, bertanggung jawab, aktivitas partisipasi sosial serta status ekonomi dan sosial.<sup>17</sup>

## 2) Faktor jabatan

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

## 3) Faktor situasi dan kondisi

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

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memahami dengan baik tipe *kepemimpinan situasional* atau dalam bahasa fiddler disebut dengan gaya *kepemimpinan kontingensi*. Dalam dunia pendidikan yang menjunjung tinggi profesionalitas, maka dalam rangka menciptakan kepemimpinan yang efektif, ketiga hal harus mendapat perhatian serius. Pemimpin yang

---

<sup>17</sup>John Aldair, *Menjadi Pemimpin Efektif*, (Jakarta: Binaman Pressindo, 1994), hlm. 13.

dipilih harus orang yang benar-benar pilihan dan amanah terhadap jabatan yang diembannya.

#### 4. Motivasi

##### a. Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata Inggris adalah *motivation* yang berarti dorongan, penjelasan dan motivasi kata kerjanya adalah *to motivate* yang berarti mendorong, menyebabkan dan merangsang: motive sendiri berarti alasan, sebab dan daya penggerak.<sup>18</sup> Motif adalah daya dalam diri seseorang menyebabkan kesiapannya untuk untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan.<sup>19</sup>

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

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

##### 1) Faktor internal (dari dalam)

Motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada ada dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>20</sup>

##### 2) Faktor eksternal (dari luar)

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

##### a) Faktor lingkungan sosial

Faktor lingkungan keluarga memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan mahasiswa dalam proses belajar. Keluarga merupakan salah satu lingkungan pembinaan bagi seorang anak. Keluarga merupakan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang mempunyai ikatan perkawinan atau adaptasi.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>John. M. Echol, & Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 1996), hlm. 386.

<sup>19</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Rosda Karya, 1992), hlm. 24.

<sup>20</sup>Syaiful Bahri Djamariah, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 149.

<sup>21</sup>Abu Ahmadi, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 108.

b) Faktor lingkungan nonsosial

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

## 5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.<sup>22</sup>

## HASIL PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Gayo Lues

Dinas Perhubungan di bentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 10 tahun 2011; Tentang Perubahan Ketiga atas Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 5 Tahun 2007; Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Gayo Lues (Lembaran Daerah Kabupaten Gayo Lues tahun 2011 Nomor 43); dan Peraturan Bupati Gayo Lues Nomor 54 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Pemangku Jabatan Struktural Dinas-Dinas Kabupaten Gayo Lues. Sesuai dengan petunjuk Bupati Gayo Lues Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues memiliki kewenangan dalam pelaksanaan urusan perhubungan di Kabupaten Gayo Lues.

Dalam pelaksanaan urusan perhubungan termasuk di dalamnya tata cara pelaksanaan transportasi darat dan udara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di dalam Kabupaten Gayo Lues maupun dari luar Kabupaten Gayo Lues. Dibutuhkan sarana

---

<sup>22</sup>Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 2.

dan prasarana penunjang seperti terminal angkutan darat yang memberikan pelayanan angkutan antar desa, antar kecamatan dalam kabupaten, jurusan Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP), dan jurusan Antar Kota Antar Provinsi (AKAP).

Untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang telah diberikan maka Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues harus memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni untuk dapat melaksanakan tugas tersebut secara maksimal. Dalam hal pemenuhan kebutuhan SDM perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan yang secara merata kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues, sehingga yang menjadi kewajiban urusan perhubungan, dapat tercapai sesuai dengan harapan.

### 1. Tujuan Dinas Perhubungan Gayo Lues

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

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

### 2. Sasaran Strategis Dinas Perhubungan Gayo Lues

Strategi Pembangunan perhubungan dengan fokus sasaran yang ingin di capai dalam masa lima Tahun (tahun 2017-2022) yang dikembangkan berkenaan dengan pembangunan ekonomi kerakyatan. Perencanaan Strategis adalah merupakan dokumentasi rencana pembangunan daerah yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Dalam Pelaksanaan Visi, Misi, Strategi dan Sasaran Dinas Perhubungan tersebut merujuk

kepada Visi Misi Pemerintah Kabupaten Gayo Lues Tahun 2017–2022 yang ditetapkan oleh Bupati yaitu Terwujudnya Gayo Lues Yang Islami, Mandiri, dan Sejahtera. dan Misi Bupati Gayo Lues adalah sebagai berikut:

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

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

### 3. Logo (Lambang) Perhubungan



**Gambar Logo Perhubungan**

Logo Kementerian Perhubungan adalah suatu bentuk simbolis yang menggambarkan keluarga besar Perhubungan. Logo terdiri dari bentuk lingkaran mempunyai unsur roda bergigi, jangkar, burung garuda, dan bulatan bumi. Arti dari unsur logo ialah:

- a) Roda bergigi berarti matra Perhubungan Darat
- b) Jangkar berarti matra Perhubungan Laut
- c) Burung Garuda berarti matra Perhubungan Udara
- d) Bulatan bumi berarti lingkup pelayanan jasa Perhubungan
- e) Warna logo terdiri dari warna biru langit (cerulean blue) berarti kedamaian dan kuning berarti keagungan.

#### 4. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Gayo Lues

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

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

Susunan organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Gayo Lues terdiri dari:

- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretaris, terdiri dari:
  - a. Sub. Bagian Umum, Kepegawaian dan Pelaporan
  - b. Sub. Bagian Perencanaan, Keuangan dan Aset
- 3) Bidang Lalu Lintas dan Angkutan, terdiri dari:
  - a. Seksi Lalu Lintas
  - b. Seksi Angkutan
  - c. Seksi Pengujian Sarana
- 4) Bidang Prasarana dan Keselamatan, terdiri dari:
  - a. Seksi Prasarana
  - b. Seksi Keselamatan
  - c. Seksi Pengembangan
- 5) UPTD
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional

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

### **1. Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues**

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

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

Pimpinan Dinas Perhubungan Gayo Lues dalam melaksanakan peranannya sebagai pimpinan kelembagaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah baik sesuai dengan prosedur kerja pemerintah. Pimpinan mampu membawa diri baik itu internal maupun eksternal pada sebuah instansi, pimpinan bisa memberikan contoh atau teladan bagi para bawahannya agar lebih bisa bekerja dengan baik dan dalam memberikan motivasi pun sudah baik hal ini terlihat banyak para pegawai yang merasa sangat senang dan puas bekerja di Dinas Perhubungan Gayo Lues karena adanya motivasi-motivasi kerja dari pimpinan sehingga dengan kepuasan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.<sup>23</sup>

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

---

<sup>23</sup>Hasil wawancara Peneliti dengan Jamillah (Staf Dinas Perhubungan Gayo Lues), pada tanggal 14 Juni 2019.

- a) Mempunyai aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu. Pada waktu yang telah ditentukan mulai masuk kantor jam 08.00 WIB s/d 16.00 WIB, jika ada pegawai yang sering datang terlambat makan akan dikenai sanksi, mulai dari sanksi ringan, sedang dan berat.
- b) Adanya kebersamaan: kita akan bisa menangani kegiatan kalau kebersamaan akan terjalin dengan baik, antara atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain.
- c) Memberikan keteladanan terhadap semua pegawai, maksudnya ketika kita menyuruh pegawai untuk disiplin, maka mereka mau melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.
- d) Menciptakan suasana yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar pegawai dan Menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi di dalam ataupun diluar kantor, tetap menjaga kekompakan dan mengadakan perkumpulan di luar jam kerja guna untuk mempererat silaturahmi.
- e) Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai.
- f) Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, seminar, dan lain-lain.
- g) Pendekatan religious yaitu melalui pendekatan agama, apa yang dilakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT, karena kita sebagai bentuk pengabdian khususnya di Kantor Dinas Perhubungan Gayo Lues, sebab ibadah merupakan sebuah kebutuhan untuk beriman, yang menjadi dasar adalah jika kita tidak bekerja dengan baik, maka pekerjaan itu tidak mendapat keberkahan, begitu sebaliknya.<sup>24</sup>

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

---

<sup>24</sup>Hasil wawancara Peneliti dengan Nopal, SP (Kepala Dinas Perhubungan Gayo Lues), pada tanggal 10 Juni 2019.

secara baik dengan memilih alternatif lain agar tercapainya pelaksanaan tujuan dan sasaran strategi organisasi.

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

## PENUTUP

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

1. Strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues
  - a. Membuat aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja tepat waktu
  - b. Adanya kebersamaan, apabila kebersamaan sudah terjalin dengan baik antara teman pegawai, atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain, maka suatu kegiatan akan mudah diselesaikan
  - c. Menciptakan kedaulatan terhadap pegawai seperti:
    - 1) Meningkatkan kesejahteraan atau gaji pegawai
    - 2) Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, diklat, workshop, dan seminar.
    - 3) Pendekatan religius, disentuh hatinya melalui pendekatan agama, apa yang dilakukan ini tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah Swt.
2. Kendala-kendala yang dihadapi pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Gayo Lues adalah sebagai berikut:
  - a. Kedisiplinan

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

b. Sarana dan prasarana

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

c. Sumber Daya Manusia

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

## DAFTAR PUSTAKA

Abd. Wahab H.S & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2010.

Abdul Hakim, *Metodologi Penelitian*, Jawa Barat: CV Jejak, 2017.

Abu Ahmadi, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

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

Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011.

Deddy Mulyana, *Komunikasi Efektif: Suatu Pendekatan Lintas Budaya*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

John Aldair, *Menjadi Pemimpin Efektif*, Jakarta: Binaman Pressindo, 1994.

John. M. Echol, & Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1996.

- Lexy Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Rosda Karya, 1992.
- Onong Uchana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: Citra Bakti, 2003.
- Purwono Sastro Amijoyo dan Robert K. Cuningham, *Kamus Inggris-Indonesia*, Semarang: Widya Karya, 2009.
- Sukarto Indrafachrudi dan J.F. Tahalele, *Mengatur Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Wahid Umaimah, *Komunikasi Politik*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Syaiful Bahri Djamarlah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Tim Redaksi, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- W.J.S Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.