

STRATEGI KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN KOTA MEDAN

Oleh:

Daniel Parulian Sihombing¹⁾

Universitas Darma Agung¹⁾

E-Mail:

danielparulian@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The right leadership communication strategy should be able to increase employee motivation. A leader's communication strategy, leader could motivated his subordinates to be enthusiastic, disciplined, caring, responsible in carrying out their duties and functions. Where resources were not merely objects in achieving organizational goals, but also become subjects/actors of development. Leadership Communication that makes ASN as planners, executors and controllers who always play an active role in achieving organizational goals, and have thoughts, feelings and desires that can influence their attitude at work. On the other hand, the organization where they take shelter was expected to provide fair or objective rewards and awards so that through these rewards ASN can be motivated to improve the quality and quantity of their work. This study aimed to describe the form of leadership communication strategies, employee motivation, and at the same time to determine the influence of leadership communication strategies in increasing employee work motivation at the Medan City Culture Office. The research used an approach and type of research, namely descriptive qualitative through interviews and observation of informants to obtain research data. The results of the study showed that the leadership communication strategy for the Culture Office still needs to be improved in terms of clarity and even distribution of organizational messages related to tasks that should be adjusted to their duties and functions. In addition, it was also found that intrinsic motivational factors such as recognition were the dominant factors in driving work motivation. Finally, it was found that the leadership communication strategy implemented had an effect on the rise or fall of employee motivation at the Medan City Culture Office.

Keywords: *Communication Strategy, Leadership, Work Motivation*

ABSTRAK

Strategi komunikasi pimpinan yang tepat seyogianya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya strategi komunikasi pemimpin, seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya agar bersemangat, disiplin, peduli, tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Di mana sumber daya bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku pembangunan. Komunikasi Kepemimpinan yang menjadikan SDM sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Sebaliknya organisasi tempat mereka bernaung diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan secara adil atau objektif sehingga melalui reward tersebut ASN dapat termotivasi dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk strategi komunikasi kepemimpinan, motivasi kerja pegawai, dan sekaligus mengetahui pengaruh strategi komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi

kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan dan jenis penelitian yakni kualitatif deskriptif dengan melalui wawancara dan observasi informan untuk mendapatkan data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan strategi komunikasi kepemimpinan Dinas kebudayaan masih harus ditingkatkan kualitasnya di bidang kejelasan dan pemerataan pesan organisasi yang sebaiknya disesuaikan dengan tupoksinya. Selain itu ditemukan juga bahwa faktor motivasi intrinsik seperti adanya pengakuan merupakan faktor yang dominan dalam mendorong motivasi kerja. Terakhir, ditemukan bahwa strategi komunikasi kepemimpinan yang dilaksanakan berpengaruh terhadap naik atau turunnya motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan.

Kata Kunci : Strategi Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Organisasi diyakini berkembang jika pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik dan bijak dalam menyikapi kebijakan yang akan diterapkan, dan sebagai seorang pemimpin ia harus menjalankan fungsinya dengan baik agar tujuan organisasi dapat terwujud. Ketika menyampaikan informasi terkait prosedur kerja, kebijakan-kebijakan dan perintah harus bisa disampaikan dengan jelas oleh pemimpin agar bawahan paham dan mampu melaksanakan kerjanya dengan baik tanpa tekanan.

Kemampuan yang diperoleh dari pengalaman dan *frame of reference* dari yang bersangkutan. Selain kelayakan dan kemampuan tersebut, suri tauladan seorang pimpinan tentunya diperlukan dalam melaksanakan tanggungjawab sebagai contoh terdepan dalam menginspirasi bawahan atau sumber daya yang diatur atau diarahkan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimum.

Kepemimpinan adalah mampu mengorganisir khalayak dan pesan yang disampaikan direspon dengan baik oleh khalayak. Kepemimpinan menurut Florea & Gilmeanu (2016) merupakan saluran untuk menjalin hubungan antara individu, budaya, pengenalan diri dalam organisasi. Kepemimpinan juga suatu kemampuan untuk menjalankan visi dan misi dengan menggandeng bawahan dalam melaksanakan

tugas, disinilah sangat diperlukan sikap seorang pemimpin yang bijak dan senantiasa mau berinteraksi dengan bawahannya.

Strategi komunikasi pimpinan yang tepat seyogianya dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya strategi komunikasi pemimpin, seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya agar bersemangat, disiplin, peduli, tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Selain itu dalam komunikasinya, seorang pimpinan dapat melihat pegawai yang memiliki motivasi kinerja yang baik atau pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja.

Tidak dilaksanakan strategi komunikasi pimpinan yang efektif, atau tidak adanya upaya pemberian motivasi kepada sumber daya yang ada, tentunya akan menimbulkan masalah dalam sebuah organisasi atau institusi. Sumber daya memiliki kekuatan namun tidak mengetahui kearah mana tujuan yang ingin diraih. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini tertarik melakukan penelitian lanjutan yang mendalam dan komprehensif dengan menetapkan judul **“Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi secara luas menurut Mulyadi (2015) merupakan perilaku individu

secara verbal ataupun non verbal yang dapat dinilai individu lain. Secara sempit komunikasi adalah pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada satu individu atau lebih yang bertujuan ketika pesan diterima komunikasi akan ada perubahan perilaku..

Motivasi oleh Gitosudarmo (2001) adalah suatu dorongan yang diberikan pemimpin agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan ini sangat penting dalam suatu organisasi, ketika karyawan tidak punya motivasi dalam bekerja untuk memajukan perusahaan akan sulit bagi perusahaan berkembang, tetapi jika sebaliknya para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja terlebih untuk memajukan perusahaan maka perusahaan tersebut akan berkembang. (Irene, 2020:156).

Menurut Suryadi (2018) strategi adalah proses, teknik-teknik, cara-cara aktivitas, interaksi, kegiatan-kegiatan, perencanaan, arah serta jalan yang ditempuh agar tujuan dan maksud tertentu dapat terwujud. Sedangkan makna dari “komunikasi” adalah proses interaksi individu dengan individu juga dengan lingkungan dengan menggunakan instrument atau saluran.

Strategi komunikasi menurut Suryadi (2018) adalah seluruh keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan. Dengan memperhitungkan strategi komunikasi berarti telah memprediksi situasi dan kondisi yang akan dihadapi kedepannya guna mencapai efektivitas.

Strategi komunikasi merupakan paduan dari perencanaan komunikasi dan manajemen komunikasi untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut strategi komunikasi harus dapat menunjukkan bagaimana operasionalnya secara tektis harus dilakukan, dalam arti kata bahwa pendekatan (*approach*) bisa berbeda sewaktu-waktu bergantung dari situasi dan kondisi. Cangara (2017) mengatakan strategi

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

Indrafachrudi & Tahalele (2016) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan kelompok itu, tujuan tersebut tujuan bersama. Adapun istilah “pemimpin” berarti dari kata asing “*leader*” dan “kepemimpinan” dari “*leadership*”. Sekalipun kepemimpinan tidak sama dengan manajemen (*management*) tetapi kedua hal itu tidak dapat dipisahkan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, menurut Kark dan Miller penelitian kualitatif adalah sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam wawasannya maupun dalam peristilahannya.

Penentuan sumber data penelitian ini berdasarkan *purposive sampling* yang dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu (Jogiyanto, 2010). Jadi penentuan sumber data ini dengan cara memilih sumber data yang dianggap paling mengerti dan mengalami kejadian dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan

Kinerja sebuah instansi pemerintahan tentunya didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari seluruh elemen-elemen yang ada di sebuah organisasi. Motivasi kerja yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk

berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi merupakan kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan dalam melaksanakan fungsinya selaku pimpinan dalam menggerakkan segala sumber daya yang ada di organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi pimpinan yang efektif tentunya memungkinkan pelaksanaan motivasi kerja berlangsung dengan baik. Baik secara intrinsik berupa pengakuan, tanggungjawab, pengembangan potensi individu, maupun secara ekstrinsik yang antara lain, kondisi kerja, hubungan pribadi, kebijakan dan pengawasan (Effendy, 2021).

Strategi Komunikasi Kepemimpinan yang dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Kota Medan

Melalui wawancara dengan beberapa informan, terlihat bahwa Strategi Komunikasi yang digunakan oleh Pimpinan adalah sebagai berikut:

Komunikasi Vertikal atau dari atas ke Bawah

Strategi Komunikasi, Kepala Dinas Kebudayaan Kota Medan hanya memberikan aturan dengan garis besar ukuran kerja yang harus diselesaikan. Kondisi ini didasari sudah lamanya hubungan kerjasama atau teamwork yang terbentuk di lingkungan kerja kantor ini. Mayoritas Kepala Dinas dan jajarannya telah bergabung hampir puluhan tahun. Ritme kerja telah terbentuk dalam kerjasama yang memakan waktu yang tidak sebentar. Wawancara di bawah ini menunjukkan hal tersebut,

“Strategi komunikasi kepemimpinan di dinas kebudayaan yang saya pimpin sudah berjalan dengan baik, itu disebabkan seluruh pekerjaan di dinas kebudayaan berjalan dengan sangat baik. Mengapa saya katakan demikian, karena selain seluruh kegiatan yang kita rencanakan di tahun ini berjalan dengan baik, realisasi penyerapan anggaran dinas kebudayaan di angka 96.01 % dan itu adalah pencapaian

yang sangat baik jika dilihat dari sisi pencapaian kinerja..berdasarkan tujuan dan sasaran strategi Dinas yang telah ditentukan..(**Kepala Dinas Kebudayaan Kota Medan, Bapak OK Zulfi**)

Motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia dalam bekerja atau melaksanakan karyanya. Ada beberapa indikator yang dipakai dalam mengukur variabel motivasi kerja di penelitian ini. Berdasarkan beberapa faktor pendorong atau motivasi kerja yang terdiri dari faktor internal personal atau SDM yang ada dan faktor eksternal atau lingkungan kerja yang berasal di luar diri jajaran SDM Dinas Kebudayaan itu sendiri. Dari hasil wawancara di bawah ini dapat dilihat sebagai berikut:

Effendy (2021) mengatakan faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang.

Pelaksanaan Komunikasi Pimpinan di Dinas Kebudayaan Kota Medan, sudah menunjukkan pengertian Komunikasi secara luas menurut Mulyadi (2015) adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun non-verbal yang ditanggapi oleh orang lain. Penyerapan anggaran sebesar 96,1 dari kantor Dinas Kebudayaan Kota Medan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan memperoleh tanggapan dari mayoritas pegawai di kantor ini. Realisasi penyerapan anggaran dinas kebudayaan di angka 96.01 % adalah sebuah pencapaian yang sangat baik yang merupakan hasil pencapaian keseluruhan kinerja SDM yang ada. Komunikasi rutin baik secara verbal dan non verbal dalam menerima dan

membagikan pesan tertentu, tentunya dilakukan bahkan hingga memiliki wadah bagi bentuk komunikasi yang ada.

Dilihat dari motivasi kerja atau suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Hasil penelitian juga menunjukkan sudah terlaksana dengan baik. Newstron dalam Duha (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan individu terhadap pencapaian tujuan. Motivasi yang dilaksanakan pegawai ini telah menyebabkan Dinas berhasil dalam mencapai tujuan organisasi Dinas Kebudayaan.

Motivasi oleh Gitosudarmo (2001) untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau instansi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Irene, 2020:156). Menurut Sutarto (2012), untuk meningkatkan motivasi, maka seorang pemimpin harus:

1. Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada dua orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama.
2. Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan.
3. Membentuk seorang karyawan menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini

tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

5. SIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan penelitian dan wawancara dengan informan, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Strategi komunikasi kepemimpinan yang dilaksanakan di Dinas Kebudayaan Kota Medan tergolong dilaksanakan dengan baik. Dilihat dari hasil Kinerja Dinas yang berhasil menyerap Anggaran sebesar 91,6 %. Namun dari hasil wawancara, ditemukan bahwa Komunikasi dari Atas ke bawah di Dinas Kebudayaan ini masih belum terbuka dan merata. Strategi Komunikasi Kepemimpinan juga belum berhasil meraih kerjasama dari seluruh jajaran yang ada, termasuk Generasi Muda di Instansi ini.
2. Motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan dipengaruhi oleh Faktor Intrinsik seperti Pengakuan, Tanggungjawab dan Pengembangan Potensi Individu. Faktor Pengakuan ditemukan merupakan faktor yang paling dominan agar mendapatkan motivasi yang tinggi dari seluruh pegawai yang ada. Berdasarkan data penelitian ditemukan ada pegawai yang masih belum memiliki kesadaran atau tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Strategi komunikasi kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai atau jajaran Dinas Kebudayaan Kota Medan. Kesalahan dalam melaksanakan komunikasi kepemimpinan semisal memotong arus informasi dengan melakukan komunikasi langsung dari pimpinan tertinggi kepada bawahan tanpa melalui koordinasi dengan Kepala Bidang, membuat motivasi kerja juga menurun dan mengurangi rasa tanggungjawab dan kreatifitas dari personil yang

bertanggungjawab (*personal in charge*) secara langsung di bidang tersebut

Saran

1. Strategi komunikasi kepemimpinan seyogianya melaksanakan fungsi persuasive atau pembimbingan bagi seluruh jajaran. Pengiriman pesan organisasi yang terbuka dan merata diyakini menjadi strategi komunikasi kepemimpinan yang lebih berhasil penerapannya untuk meraih dukungan dan kerjasama yang lebih solid dari seluruh jajaran yang ada. Tak dapat dipungkiri, perkembangan teknologi komunikasi dan informasi saat ini tentunya sangat dibutuhkan Dinas dalam mendukung keberhasilan dan kemajuan Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dan saat ini, dukungan kaum muda yang lebih menguasai teknologi tentunya sangat berperan bagi pencapaian tujuan organisasi. Bahkan dalam menjamin keberhasilan Dinas untuk menciptakan situasi kerja yang berjalan baik dan tetap kondusif.
2. Sebaiknya Pimpinan juga memperhatikan faktor instrinsik motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Medan. Penglibatan setiap jajaran Dinas Kebudayaan dalam pelaksanaan tugas diyakini merupakan motivasi kerja terbaik yang saat ini dibutuhkan dalam mendapatkan dukungan dan kerjasama seluruh jajaran di Dinas Kebudayaan. Melalui upaya ini tentunya kesadaran dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan didapat.
3. Diharapkan Dinas Kebudayaan Kota Medan melaksanakan strategi komunikasi kepemimpinan yang lebih berpengaruh bagi peningkatan motivasi kerja pegawai. Pengiriman pesan organisasi melalui alur pengiriman sebagai mana mestinya yakni berdasarkan struktural dan tupoksi masing-masing. Pemberian motivasi

berupa pengembangan potensi individu berupa sosialisasi, pelatihan dan peningkatan pendidikan formal menjadi fokus perhatian Dinas dalam menghasilkan regenerasi di Kantor Dinas Kebudayaan Kota Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amijoy, P. S., & Cuningham, R. K. (2019). *Kamus Inggris-Indonesia*. Semarang: PT. Widyia Karya.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, S. H., Nur, D. M., & Darmawan, C. (2019). Strategi Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Tungkul Jaya Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Komunikasi Islam dan Kehumasan (JKPI)*, 3 (1), 22-44.
- Bungin, B. (2016). *Sosiologi Komunikasi: Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta : Kencana.
- Cangara, H. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Graffindo Persada.
- Duha, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Florea, N. V., & Gilmeanu, R. (2016). Leadership Communication: An Efficient Way To Motivate Human Capital. *Management & Marketing*, XIV (1), 313-322.
- Fuady, A., & Rahmawati. (2018). Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Menumbuhkan Motivasi Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 3 (2), 499-509.
- Goldberg, A. A. (2015). *Komunikasi Kelompok*. Jakarta: UI-Press.

- Goncalves, S. F. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Gajayana TV. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8 (1), 150-157.
- Gondokusumo. (2013). *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasibuan, M. (2017). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendi, S., & Anggara, S. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Indrafachrudi, S., & Tahalele, J. (2016). *Mengatur Bagaimana Memimpin Sekolah yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jauhari, H. (2015). *Manajemen Organisasi; Pengantar Teori dan Praktek*. Medan: Perdana Publishing.
- Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pertama ed.). Yogyakarta: BPF.
- Junaedi, F. (2015). *Komunikasi Politik: Teori, Aplikasi dan Strategi di Indonesia*. Yogyakarta: Buku Litera Yogyakarta.
- Liliweri, I. (2016). *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Bandung: Kencana.
- Masmuh, A. (2018). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. (Revisi ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mufid, M. (2019). *Etika dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nasution, M. N. (2015). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhad, Z. F., & Anggraeni, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Pimian terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Subang. *Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian*, 5 (1), 177-197.
- Poewadarminta, W. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Robbins, S. P. (2015). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rusmini. (2012). Strategi Komunikasi Organisasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Kntor Camat Dayun Kabupaten Siak Sri Indrapura. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5 (3), 145-154.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Internasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sucia, V. (2016). Pengaruh Gaya Komunikasi Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Komuniti*, VIII (2), 112-126.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujak, A. (2010). *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali.
- Suryadi, E. (2018). *Strategi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryosubroto. (2012). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutarto. (2012). *Dasar – dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,.
- Sutopo, H. (2012). *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas. Sebelas Maret Press.
- Suwatno. (2011). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.

Tua, R. M., Lubis, S., & Silviani, I. (2020). Peran Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Pangkalan TNI Angkatan Udara Soewondo Medan. *JURNAL PROINTEGRITA* , 4 (1), 9-17.

Umaimah, W. (2018). *Komunikasi Politik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widjaja, HA 2017. *Komunikasi; Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Edisi Ketiga. Jakarta; Bumi Aksara.

Winardi. (2012). *Motivasi dan Pemasangan dan Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Yin, R. K. (2014). *Kasus Desain & Metode*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Rusnawati. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan

Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues. *Jurnal Al-Ijtimaiah* , 6 (2), 89-110.