

**KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN DAN PEGAWAI DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI KANTOR DESA DAYUN
KABUPATEN SIAK**

Boni Sahat Tua
Email :sahatuaboni@gmail.com

Pembimbing: Evawani Elysa Lubis, M. Si

Jurusan Ilmu Komunikasi-Konsentrasi Hubungan Masyarakat
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Komunikasi FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya,H.R. Soebrantas Street Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

A process that will always happen in an institution is a communication process. Through communication process information exchange, ideas and experiences. Communication between leaders and employees must always be honest and built based on trust and open attitude between each other to build spirit dan motivation in work.

The purpose of this study to know the openness, empathy, positive behavior, supportive attitude and equality of interpersonal communication of leaders and employees in improving work motivation in the office of Dayun village. This research uses qualitative research method with self disclosure. Subject of research consists of one person leadership, three employees and two people as a supporting informant selected by using purposive sampling technique. This study uses data collection techniques interviews, observation and documentation research.

Research results show that (a) openness, leadership and employees always emphasize that every existing and involved line must be open to each other without being covered by each other. (b) empathy, leaders always closer, give attention and feel that is being felt by employees so that employees feel cared for and can improve work motivation. (c) positive behavior, either employees or leaders never arise sespicion. Leaders always apply positive thinking to employees, so that employees can work well and comfortable. (d) supportive attitude, leadership and employees always support each other in any case for the achievement of the goal of providing the best service for community, and (e) equality, the leadership never distinguishes caste any degree between him and his servants. He imposed the same thing to improve work motivation and actieve goals.

Keyword : *interpersonal communication, work motivation*

PENDAHULUAN
Manusia dalam kehidupannya sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Organisasi adalah sebuah sistem yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah

salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui komunikasi terjadi pertukaran informasi, gagasan dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi.

Pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi institusi. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari pimpinan kepada pegawai dan dari pegawai kepada pimpinan harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja dan motivasi kerja.

Pimpinan akan berusaha untuk mencoba, mengubah kebutuhan serta keinginan pegawai-pegawai, melalui proses motivasi yang disampaikan melalui komunikasi antarpribadi. Pegawai dari suatu institusi sebagaimana lazimnya, tentu saja memiliki sekumpulan keinginan yang diharapkannya dapat terpenuhi ditempat ia bekerja. Kebutuhan dan keinginan pegawai merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan didalam institusi, sikap, tabiat, kebiasaan, kepentingan dan tuntutan bukan hanya merupakan milik seorang pegawai saja, tetapi milik mereka bersama dengan pegawai yang lain. Hal ini menyebabkan pegawai-pegawai menunjukkan tanggapan yang sama terhadap sesuatu yang terjadi diluar dan disekitar mereka. Bahkan tingkah laku dan perbuatan mereka dipengaruhi hal-hal tersebut.

Dalam setiap institusi pasti terjadi komunikasi terutama komunikasi antarpribadi yang melibatkan dua orang.

Komunikasi ini terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara dua orang tersebut sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah paham dan konflik oleh karena itu diperlukan komunikasi yang efektif.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua institusi, oleh karena itu para pimpinan institusi dan para komunikator dalam institusi tersebut perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Komunikasi yang efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat didalamnya yaitu pimpinan dan pegawai. Pimpinan harus bisa memfasilitasi kondisi komunikasi antarpribadi yang efektif yang meliputi; keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), rasa positif (*positiveness*), dukungan (*supportiveness*) dan kesetaraan (*equality*) (Muhammad, 2007: 172).

Seorang pimpinan harus mampu untuk menempatkan posisi komunikasi yang diterapkan dengan sifat yang terbuka dan tidak ada yang disembunyikan atau ditutupi terkait perihal kerja dan perihal perusahaan, guna kepentingan dan kemajuan bersama, meskipun komunikasi terbuka belum tentu memberikan jaminan yang terbaik untuk institusi. Pimpinan juga harus bisa melihat, memahami dan menindaklanjuti situasi dan kondisi yang dihadapi pegawai dilingkungan kerja. Dengan demikian apabila seorang pimpinan melakukan hal diatas, komunikasi yang terbuka kepada semua pihak maka motivasi kerja pegawai meningkat terjaga. Hal ini terjadi karena adanya komunikasi yang terbuka, pegawai akan mendapatkan informasi yang lengkap dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan motivasi

kerja pegawai dan membuat harmonisasi kerja dilingkungan institusi.

Berdasarkan observasi awal, penulis melihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh pimpinan dan pegawai di kantor Desa Dayun terbilang baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya tingkat disiplin waktu yang diterapkan dan sama-sama dipatuhi oleh para pegawai maupun pimpinan dari institusi Desa Dayun itu sendiri. Mengenai tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja aparatur Desa Dayun sendiri, penulis mendapatkan sedikit gambaran langsung dari beberapa masyarakat setempat yang mengatakan bahwa saat ini kinerja aparat Desa Dayun sedikit lebih baik dari yang sebelum-sebelumnya. Hal-hal semacam ini dapat dirasakan langsung saat dimana masyarakat tidak terlalu menemukan kendala berarti dalam hal kepengurusan administrasi maupun birokrasi di kantor Desa Dayun itu sendiri. Para pegawai juga menunjukkan tingkat disiplin jam kerja yang baik, sehingga tidak lagi terlambat datang dan pulang terlalu cepat.

Pentingnya rasa tanggung jawab yang tinggi sebagai aparatur Desa wajib dimiliki oleh setiap pimpinan maupun pegawai di setiap institusi yang ada. Semakin tinggi rasa tanggung jawab tersebut maka akan semakin tinggilah motivasi yang dimiliki untuk terus terpacu dan giat dalam menyelesaikan segala tugas yang ada. Hal tersebut akan berbanding lurus dengan tingkat kepuasan yang akan diterima oleh masyarakat yang ada di daerah tersebut. Bercerita tentang pegawai yang ada di kantor kepala Desa Dayun Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, kita tidak bisa hanya menitikberatkan sebatas pegawai saja, karena hal tersebut juga selalu berkaitan dengan pimpinan mereka atau Kepala Desa dari Desa itu sendiri.

Dari hasil pengamatan sementara lainnya, penulis dapat menggambarkan bahwa cukup baiknya suasana kedekatan

antarpribadi yang dibangun oleh pimpinan terhadap pegawai di kantor Desa Dayun menjadi indikator berhasilnya komunikasi yang mereka bangun. Sebagaimana pembahasan yang sudah dipaparkan dibagian awal, komunikasi yang efektif adalah hal yang harus dijaga oleh seluruh pihak yang terkait dalam sebuah lembaga institusi. Desa Dayun merupakan institusi pemerintah yang menjadi payung bagi setiaparganya. Atas tanggung jawab yang besar tersebut maka setiap aparatur yang berada didalam lingkup Desa Dayun wajib bekerja maksimal demi kemajuan masyarakatnya. Dengan artian mereka wajib bekerja maksimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan yang tinggi hanya diperoleh dari tingginya tingkat keberhasilan mengemban tanggung jawab dari masing-masing pegawai maupun pimpinan, dan itu semua berawal dari motivasi kerja yang baik.

Harmonisasi kerja wajib dimiliki oleh setiap institusi. Harmonisasi dapat diartikan hubungan yang bertautan antara satu dengan yang lainnya yang selalu dijaga dan mampu bertahan demi efektifitas tujuan institusi. Penulis melihat bahwa komunikasi yang berlangsung di institusi Desa Dayun terbilang harmonis. Hal ini dapat digambarkan melalui tingkat komunikasi yang terjalin cukup sering baik dari pimpinan kepada pegawai maupun kebalikkannya. Hal tersebut merupakan senjata yang ampuh bagi setiap individu-individu yang berada didalam institusi pemerintah ini. Seperti apa keterbukaan yang terjadi didalam sebuah institusi merupakan gambaran dari baik atau buruknya komunikasi yang mereka jalinkan.

Pimpinan atau kepala Desa Dayun memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan gairah kerja bagi setiap pegawainya. Ada semacam penghargaan yang diberikan setiap bulannya bagi setiap pegawai yang dirasa memiliki semangat kerja yang lebih diantara

rekan-rekan kerja yang lain. Hal ini terbukti mampu membentuk semangat bagi setiap pegawai untuk dapat datang tepat waktu pada jam kerja. Hal-hal semacam itu menjadi pembentuk bagi karakter kerja masing-masing pegawai yang akan berdampak terhadap input atau pencapaian Desa tersebut. Desa Dayun merupakan Desa terbaik di Kecamatan Dayun Kabupaten Siak dalam hal kelengkapan administrasi ditahun 2016 yang lalu. Prestasi seperti ini secara tidak langsung akan melecet semangat bagi setiap pegawai dan juga pimpinan untuk mampu mempertahankan bahkan meningkatkan mutu kerja mereka.

Kantor desa Dayun kabupaten Siak memberkalukan komunikasi dua arah, dimana komunikasi antara pimpinan dan pegawai serta pegawai kepada pimpinan untuk menyampaikan ide-idenya, target yang diinginkan olehnya dan menentukan sumbangsih dari pimpinan kepada pegawainya. Tanpa adanya komunikasi dua arah ini, maka komunikasi antara pimpinan dan pegawai akan terasa kurang nyaman dan suasana lingkungan kerja menjadi tidak kondusif lagi.

Efektifitas komunikasi antarpribadi terbagi menjadi lima kategori yaitu keterbukaan (*openess*), empati (*empathy*), perilaku positif (*positiveness*), sikap mendukung (*suppoertiveness*) dan kesetaraan (*equality*). Kelima efektifitas komunikasi antarpribadi inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk mengetahui mengenai efektifitas komunikasi antarpribadi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor desa Dayun.

Penulis memilih kantor desa Dayun kabupaten Siak karena pada era ini, untuk sebuah ukuran kantor Desa atau institusi pemerintah yang sudah berdiri lama diperlukan suatu usaha yang sistematis dan terarah. Untuk sebuah kantor Desa dapat berdiri dan bertahan dengan mempertahankan kualitas yang baik

bukanlah perkara yang mudah, banyak segi yang harus diperhatikan untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Komunikasi antarpribadi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja di kantor desa Dayun kabupaten Siak”.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori *Self Disclosure*

Self disclosure atau penyingkapan diri merupakan sebuah proses membeberkan informasi tentang diri sendiri kepada orang lain. penyingkapan diri merupakan suatu usaha untuk membiarkan keotentikan memasuki hubungan sosial kita dan hal ini berkaitan dengan kesehatan mental dan pengembangan konsep diri. Salah satu model inovatif untuk memahami tingkat-tingkat kesadaran dan penyingkapan diri dalam komunikasi adalah Jendela Johari (*Johari window*). “Johari” berasal dari nama depan dua orang psikolog yang mengembangkan konsep ini, Joseph Luft dan Harry Ingham. Model ini menawarkan suatu cara melihat kesalingbergantungan hubungan interpersonal dengan hubungan antarpersonal. Model ini menggambarkan seseorang kedalam bentuk suatu jendela yang mempunyai empat kaca.

Dalam hal penyingkapan diri ini, hal yang paling mendasar adalah kepercayaan. Biasanya seseorang akan mulai terbuka pada orang yang sudah lama dikenalnya. Selain itu menyangkut kepercayaan beberapa ahli psikologi percaya bahwa perasaan percaya terhadap orang lain yang mendasar pada seseorang ditentukan oleh pengalaman selama tahun-tahun pertama hidupnya. Bila seseorang telah menyingkapkan sesuatu tentang dirinya pada orang lain, ia cenderung memunculkan tingkat keterbukaan balasan pada orang yang kedua.

Kelebihan teori penyingkapan diri:

1. Dari penyingkapan diri kita bisa mendengarkan pengalaman orang lain yang nantinya bisa menjadi pelajaran bagi diri kita
2. Dengan *self disclosure* atau penyingkapan diri kita juga bisa mengetahui seperti diri kita dalam pandangan orang lain, dengan hal itu kita bisa melakukan intropeksi diri dalam berhubungan

Kekurangan dari teori penyingkapan diri:

1. Tidak semua orang dapat menanggapi apa yang kita sampaikan bahkan sering terjadi salah paham sehingga malah menimbulkan masalah baru
2. Ketika seseorang telah mengetahui diri kita, bisa saja orang ini memanfaatkan apa yang telah dia ketahui mengenai diri kita.

Proses komunikasi antar pribadi akan datang berlangsung dengan baik bila pribadi-pribadi yang terlibat didalam proses komunikasi antar pribadi tersebut saling memiliki keterbukaan atau dalam bahasa lain komunikasi antar pribadi tidak akan berjalan dengan baik bila masing-masing orang terlibat saling menutup diri.

Komunikasi Antarpribadi

Kehidupan manusia ditandai dengan pergaulan diantara manusia dalam keluarga, lingkungan masyarakat sekolah, tempat kerja, organisasi sosial dan sebagainya. semuanya ditunjukkan tidak saja pada derajat suatu pergaulan, frekuensi bertemu, jenis relasi, mutu dari interaksi-interaksi diantara mereka tetapi juga terletak pada seberapa jauh keterlibatan diantara mereka satu dengan yang lainnya saling melengkapi.

Secara umum komunikasi antarpribadi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran makna antara orang-orang yang saling berkomunikasi. Pengertian proses mengacu pada perubahan dan

tindakan (*action*) yang berlangsung terus-menerus.

Komunikasi antarpribadi adalah komunikasi yang dilakukan dengan orang lain, dan merupakan sebuah metode komunikasi yang sering digunakan oleh manusia pada saat bekerja, bergaul dan bermasyarakat, dimana komunikasi itu sendiri dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung (Suranto, 2011: 91).

Menurut William F. Gleuk memberi defensi komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih dalam satu kelompok kecil manusia. Sejalan dengan pengertian tersebut Devito juga mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik (Mulyana, 2005:73).

Para ahli teori komunikasi mendefinisikan komunikasi antarpribadi secara berbeda-beda, yaitu berdasarkan komponen (*componential*), hubungan diadik (*relation dyadic*) dan pengembangan (*development*). Defenisi berdasarkan komponen (*componential*) adalah komunikasi interpersonal yang mengamati komponen-komponen utamanya, yaitu penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan berbagai dampaknya dan peluang untuk memberikan umpan balik dengan segera.

Sedangkan berdasarkan hubungan diadik (*relation dyadic*) mendefinisikan bahwa komunikasi interpersonal sebagai komunikasi yang berlangsung diantara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas. Dan defenisi berdasarkan pengembangan (*development*) adalah komunikasi interpersonal dilihat sebagai akhir dari perkembangan komunikasi yang bersifat tidak pribadi (*inpersonal*) yang ekstim menjadi komunikasi pribadi atau

intim pada ekstrem yang lain. Begitu juga dengan komunikasi antarpribadi dalam sebuah kantor, harus berlangsung secara timbal balik dan silih berganti, bisa dari pimpinan kepada pegawai atau dari pegawai kepada pimpinan. Awal terjadinya komunikasi karena ada sesuatu pesan yang ingin disampaikan, sehingga kedua belah pihak tercipta komunikasi yang efektif (Devito, 2012: 231).

Dalam komunikasi antarpribadi terdapat gangguan-gangguan (*noise*) yang mengganggu komunikasi. Gangguan komunikasi ini menyebabkan pesan yang dikirim berbeda dengan apa yang diterima. Dalam komunikasi antarpribadi, gangguan ini mencakup tiga hal yaitu (Yasir, 2009: 106).

1. Gangguan fisik

Gangguan fisik ini seperti berasal dari luar dan mengganggu transmisi fisik pesan misalnya kegaduhan, interupsi, jarak dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antarpribadi, terdapat kemungkinan adanya gangguan fisik seperti, komunikator atau komunikan bertubi-tubi menerima keluhan dari beberapa komunikator dan komunikan dan gangguan-gangguan rutin lainnya dalam komunikasi antarpribadi.

2. Gangguan psikologis

Gangguan psikologis timbul karena perbedaan gagasan dan penilaian subyektif diantara orang yang terlihat dalam komunikasi. Gangguan ini bisa juga ditimbulkan karena sudah adanya pemikiran lain dikepala penerima, sehingga membuat penerima seolah-olah tidak setuju atau tidak bisa menyerap dengan baik mengenai pesan yang dikirimkan oleh sumber. Sebagian besar gangguan ini disebabkan oleh emosi, perbedaan nilai-nilai, sikap, status yang dapat mengakibatkan hambatan psikologis.

3. Gangguan semantik

Gangguan semantik terjadi karena kata-kata atau simbol yang digunakan memiliki arti ganda, sehingga penerima gagal menangkap maksud pengirim pesan. Persoalan semantik terjadi bila simbol-simbol (bahasa) yang digunakan pengirim pesan tidak diseleksi dengan baik dan berikutnya pesan diinterpretasikan secara keliru oleh penerima pesan.

Gangguan-gangguan komunikasi interpersonal ini, tidak lepas dari baik gangguan-gangguan yang disebabkan komunikator, komunikan, lingkungan dan sebagainya. Gangguan komunikasi tersebut haruslah diketahui oleh orang-orang yang melakukan komunikasi sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan efektif.

Unsur-Unsur Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi antarpribadi merupakan suatu pertukaran, yaitu tindakan menyampaikan dan menerima pesan secara timbal balik. Sedangkan makna, sebagai sesuatu yang dipertukarkan dalam proses tersebut adalah kesamaan pemahaman antara orang-orang yang berkomunikasi terhadap pesan-pesan yang digunakan dalam proses komunikasi. Hafied Cangara, mengelompokan proses komunikasi antarpribadi bisa terjadi apabila terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a. *Source* atau sumber adalah orang yang berinisiatif untuk melakukan komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal dengan tujuan tertentu
- b. Pesan adalah informasi yang disampaikan oleh sumber kepada penerima
- c. Media adalah alat yang digunakan untuk

- memindahkan pesan dari sumber kepada penerima
- d. *Receiver* atau penerima adalah individu atau kelompok yang merupakan sasaran dari sumber komunikasi. Sumber bertindak untuk membuat perubahan sikap, pendapat ataupun perilaku penerima
- e. *Feedback* atau umpan balik berlaku pada berulangnya proses komunikasi dimana sumber dapat mengetahui pesan yang disampaikan, diinterpretasikan
- f. Lingkungan adalah faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi, faktor ini dapat digolongkan atas empat macam yakni, lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu” (Cangara, 2007: 24)

Dalam proses komunikasi tersebut, penulis menghubungkannya dalam permasalahan yang diangkat. Dimana penjelasannya, bagaimana pimpinan (sumber) menyampaikan informasi serta ide-ide kepada pegawai, dengan memberikan masukan dan informasi (pesan) dengan melakukan komunikasi baik verbal atau nonverbal kepada pegawai (penerima) kemudian terdapat tanggapan atas pesan maupun informasi dari penerima atas pesan yang telah dijelaskan oleh pimpinan, namun proses komunikasi ini bisa saja terganggu akibat beberapa faktor (lingkungan).

Efektifitas Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi yang efektif ditandai dengan hubungan komunikasi antarpribadi yang baik. Kegagalan komunikasi sering terjadi bila isi pesan dipahami, namun

hubungan diantara para komunikator menjadi rusak. Komunikasi antarpribadi, sebagai suatu bentuk perilaku dapat berubah dari sangat efektif ke sangat tidak efektif. Suatu saat komunikasi yang terjadi bisa lebih buruk dari pada saat yang lain bisa menjadi lebih baik. Perlu dicermati bahwa setiap tindakan komunikasi adalah berbeda dan mempunyai keunikan-keunikan sendiri, sesuai karakteristik atau latar belakang yang mendasari komunikasi tersebut (Yasir, 2009: 113).

Komunikasi antarpribadi dianggap efektif jika komunikator memahami pesan komunikator dengan benar dan memberinya respon sesuai dengan yang diinginkannya. Efektifitas komunikasi antarpribadi akan membantu mengantarkan komunikator dan komunikasi kepada tercapainya tujuan-tujuan tertentu. Apapun kedudukan yang dimiliki, keterampilan berkomunikasi secara efektif merupakan modal penting bagi sebuah keberhasilan.

Efektifitas komunikasi antarpribadi ini dapat dilihat dari perspektif humanistik menurut Devito dalam (Suratno, 2011: 82-84) yaitu dengan karakteristik-karakteristik, sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*openness*)

Sikap terbuka mendorong timbulnya pengertian, saling menghargai dan saling mengembangkan hubungan antarpribadi. Komunikator dan komunikasi saling mengungkapkan ide atau gagasan bahkan permasalahan secara bebas (tidak ditutup-tutupi) dan terbuka tanpa rasa takut atau malu. Keduanya saling mengerti dan saling memahami.

b. Empati (*empathy*)

Mampu mengetahui apa yang sedang dialami orang lain pada suatu saat tertentu, mampu merasakan seperti orang lain dan merasakan dari sudut pandang orang lain itu. Komunikator

harus mampu menahan godaan untuk mengevaluasi, menilai, menafsirkan dan mengkritik berlebihan.

c. Perilaku positif (*positiveness*)

Sikap positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk-bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif bukan prasangka dan curiga. Sikap positif dapat ditunjukkan dengan berbagai macam perilaku dan sikap, seperti: menghargai orang lain, berpikir positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan menyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan serta komitmen menjalin kerja sama.

d. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Hubungan komunikasi antarpribadi yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*), artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka. Oleh karena itu respon yang relevan adalah respon yang bersifat spontan dan lugas, bukan respon bertahan dan berkelit. Pemaparan gagasan bersifat deskriptif naratif bukan bersifat evaluative. Sedangkan pola pengambilan keputusan bersifat akomodatif bukan intervensi yang disebabkan rasa percaya diri yang berlebihan.

e. Kesetaraan (*equality*)

Komunikasi antarpribadi akan lebih efektif bila suasananya setara karena kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan sama-sama memiliki sesuatu yang penting untuk disumbangkan seperti, kesamaan pandangan, sikap usia dan kesamaan biologis dan sebagainya.

Bentuk-bentuk Komunikasi Antarpribadi

Menurut sifatnya, komunikasi antarpribadi dibedakan atas dua macam, yakni komunikasi diadik (*dyadic communication*) dan komunikasi kelompok kecil (*small group communication*). Komunikasi diadik adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang dalam situasi tatap muka. Komunikasi diadik menurut Pace dapat dilakukan dalam tiga bentuk yakni percakapan, dialog dan wawancara. Percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal. Dialog berlangsung dalam situasi yang lebih intim, lebih dalam dan lebih personal sedangkan wawancara sifatnya lebih serius yakni adanya pihak yang dominan pada posisi bertanya dan yang lainnya pada posisi menjawab. Komunikasi kelompok kecil adalah proses komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara tatap muka, dimana anggota-anggotanya saling berinteraksi satu sama lainnya (Muhammad, 2004: 159-160).

Terdapat juga klasifikasi komunikasi antarpribadi menurut Redding yang dikutip Muhammad, yaitu:

a. Interaksi intim

Termasuk komunikasi diantara teman baik, anggota keluarga dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat.

b. Percakapan sosial

Interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana. Tipe komunikasi tahap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi, misalnya dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat diluar organisasi seperti isu politik, teknologi dan sebagainya.

c. Introgasi dan pemeriksaan

Interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol yang meminta atau

bahkan menuntut informasi dari yang lain, misalnya seseorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi maka atasannya akan menginterogasi untuk mengetahui kebenarannya.

d. Wawancara

Salah satu bentuk komunikasi interpersonal dimana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab, misalnya atasan yang mewawancarai bawahannya untuk mencari informasi mengenai suatu pekerjaannya. (Muhammad, 2004: 159-160)

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72) motivasi mengacu pada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikedendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup didalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) dan sebagainya.

Menurut Hamzah B.Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai berikut; pertama,

aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Kedua, kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat. Ketiga, pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan. Keempat, moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materil dari pekerjaan. Kelima, insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai kantor desa Dayun. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mendukung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reinforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006: 72).

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian Kualitatif

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan menggunakan teori *self disclosure*. Data yang dihasilkan dari metode penelitian kualitatif berupa data deskriptif. Data deskriptif merupakan data yang berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka (Moleong, 2012: 11).

Penelitian ini diadakan pada bulan April sampai dengan Juni 2017, di Kantor Desa Dayun Kabupaten Siak. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, maka teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Pemilihan informan dalam penelitian ini adalah orang-orang pilihan penulis yang dianggap terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan informan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini teknik *purposive sampling* yakni pengumpulan informan dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan tertentu sesuai dengan ciri-ciri spesifik yang menjadi kriteria yang relevan dengan penilaian (Nasution, 2012:98). Penulis memilih informan berdasarkan teknik *purposive sampling* dimana satu orang pimpinan, tiga orang pegawai dan dua orang masyarakat sebagai informan pendukung. Informan penelitian adalah subjek atau pihak yang mengetahui atau memberikan informasi maupun kelengkapan mengenai objek penelitian. Adapun kriteria pemilihan informan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Pimpinan kantor desa Dayun kabupaten Siak.
2. Informan merupakan pegawai kantor desa Dayun kabupaten Siak.

3. Pegawai yang dijadikan informan merupakan pegawai yang sudah bekerja lebih kurang 1 tahun.
4. Pegawai merupakan pegawai tetap yang bekerja di kantor desa Dayun kabupaten Siak.
5. Masyarakat yang dipilih oleh penulis yang dirasa mampu untuk dijadikan informan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mengacu model interaktif yang dicetuskan oleh Miles dan Huberman. Miles dan Huberman yang dikutip dan diterjemahkan oleh Sugiyono (2010:426), menjelaskan bahwa dalam teknik analisis data memiliki empat langkah, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Keterbukaan

Pada hakekatnya setiap manusia suka berkomunikasi dengan manusia lain, karena itu tiap-tiap orang selalu berusaha agar mereka lebih dekat satu sama lainnya, termasuk dalam situasi didalam instansi seperti kantor desa Dayun. Dimana para pegawai berusaha untuk saling mendekatkan diri antar pegawai dan antar pegawai dengan pimpinannya. Faktor kedekatan atau *proximity* bisa meyatukan dua orang yang erat. Kedekatan antarpribadi mengakibatkan seseorang bisa dan mampu menyatakan pendapat-pendapatnya dengan bebas dan terbuka.

Kebebasan dan keterbukaan akan mempengaruhi berbagai variasi pesan baik verbal maupun nonverbal. Ini menunjukkan kualitas dari keterbukaan komunikasi antarpribadi yang mengandung dua aspek, yaitu aspek pertama keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Hal ini tidak berarti harus menceritakan semua latar belakang kehidupan. Namun yang penting ada kemauan untuk membuka diri pada masalah-masalah umum. Dari sinilah orang lain akan

mengetahui pendapat, pikiran dan gagasannya sehingga komunikasi akan mudah dilakukan, dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang kepadanya. Dengan demikian komunikasi antarpribadi dapat dikatakan efektif jika keterbukaan dalam komunikasi dilakukan. Aspek kedua dari keterbukaan menunjuk pada kemauan seseorang untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang dan demikian pula sebaliknya.

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Hal ini tidaklah berarti bahwa orang harus dengan segera membukakan semua riwayat hidupnya, tetapi rela membuka diri ketika orang lain menginginkan informasi yang diketahuinya.

Sikap keterbukaan yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai kantor desa Dayun ditandai dengan adanya kejujuran dalam merespon, tidak berkata bohong dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya. Dalam proses komunikasi antarpribadi, keterbukaan menjadi salah satu sikap yang positif. Hal ini disebabkan dengan keterbukaan, maka komunikasi antarpribadi pimpinan dan pegawai akan berlangsung secara adil, transparan, dua arah dan dapat diterima oleh semua pihak yang melakukan komunikasi.

Empati

Empati adalah kemampuan seorang pimpinan untuk merasakan kalau seandainya menjadi seorang pegawai, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami oleh pegawai, dapat merasakan apa yang dirasakan oleh pegawai dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang seorang pegawai. Pimpinan yang berempati mampu memahami motivasi dan pengalaman mereka, perasaan dan sikap mereka serta harapan dan keinginan mereka.

Kemampuan memproyeksikan diri kepada peranan orang lain mampu mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain. Dengan kerangka empati ini maka seorang pimpinan akan memahami posisinya dengan begitu tidak akan memberikan penilaian pada perilaku atau sikap pegawai sebagai perilaku atau sikap yang salah atau benar.

Dengan demikian empati akan menjadi filter agar kita tidak mudah menyalahkan orang lain. Namun kita dibiasakan untuk dapat memahami esensi setiap keadaan tidak semata berdasarkan cara pandang kita sendiri, melainkan juga menggunakan sudut pandang orang lain. Hakekat empati adalah (a) usaha masing-masing pihak untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain, (b) dapat memahami pendapat, sikap dan perilaku orang lain.

Perilaku Positif

Perilaku positif ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi antarpribadi harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka atau curiga. Dalam bentuk perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi antarpribadi, yaitu secara nyata melakukan aktifitas untuk terjalannya kerjasama.

Secara nyata membantu partner komunikasi untuk memahami pesan komunikasi, yaitu pimpinan kepala desa memberikan penjelasan memadai sesuai dengan karakteristik pegawainya. Perilaku positif pimpinan kantor desa ditunjukkan dengan berbagai macam perilaku dan sikap, antara lain: menghargai pegawai, berpikir positif terhadap pegawai dan tidak menaruh curiga secara berlebihan.

Dalam komunikasi antarpribadi kualitas ini paling sedikitnya terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur, yaitu

komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap seorang pegawai dari pimpinan, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap seorang pegawai itu dilakukan komunikasi yang baik dan suatu perasaan positif dalam situasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama antar pimpinan dengan pegawai.

Sikap Mendukung

Komunikasi antarpribadi akan efektif bila dalam diri seseorang ada sikap mendukung, artinya seorang pemimpin dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan atau defensif. Keterbukaan dan empati tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung.

Hubungan antarpribadi yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*), artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

Gibb (Devito, 2012) menyebutkan tiga perilaku yang menimbulkan sikap mendukung yaitu deskriptif, spontanitas dan provisionalisme. Dalam sikap deskriptif ditandai dengan perilaku evaluasi, strategi dan kepastian. Deskriptif artinya seorang yang memiliki sikap ini lebih banyak meminta informasi atau deksripsi tentang suatu hal. Dalam suasana seperti ini biasanya orang tidak merasa dihina atau ditantang tetapi merasa dihargai. Sedangkan orang yang memiliki sikap evaluatif cenderung menilai dan mengecam orang lain dengan menyebutkan kelemahan-kelemahan perilakunya. Spontanitas adalah individu yang terbuka dan terus terang tentang apa yang dipikirkannya. Biasanya orang seperti itu akan ditanggapi dengan cara yang sama terbuka dan terus terang. Provisionalisme adalah individu yang memiliki sikap berpikir terbuka, ada kemauan untuk

mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia menerima pendapat orang lain bila pendapatnya keliru. Orang yang memiliki sikap ini tidak bertahan dengan pendapatnya sendiri sementara orang yang memiliki sikap kepastian merasa bahwa ia telah mengetahui segala sesuatunya dan merasa yakin bahwa pendapatnya yang paling benar.

Kesetaraan

Kesetaraan yaitu pengakuan bahwa kedua belah pihak (pimpinan dan pegawai) memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan saling memerlukan. Memang secara alamiah ketika dua orang berkomunikasi (antarpribadi), tidak pernah tercapai suatu situasi yang menunjukkan kesetaraan atau kesamaan secara utuh diantara keduanya.

Kesetaraan meliputi kesamaan dalam dua hal. Pertama, kesamaan dalam bidang pengalaman diantara pimpinan dan pegawai, artinya komunikasi antarpribadi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama. Namun hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Komunikasi dengan individu yang tidak memiliki kesamaan akan tetap berjalan efektif apabila kedua belah pihak saling menyesuaikan diri. Kedua, kesamaan dalam percakapan diantara pimpinan dan pegawai, maksudnya ada kesamaan dalam hal mengirim dan menerima pesan. Dalam setiap situasi sering kali terjadi ketidaksamaan. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar setara dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksamaan ini komunikasi antarpribadi akan lebih efektif kalau suasananya setara, artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa pimpinan dan pegawai sama-sama bernilai dan berharga.

Dalam hubungan komunikasi antarpribadi yang ditandai oleh kesetaraan, ketidakependapatan dan konflik lebih

dilihat sebagai upaya untuk memahami perbedaan yang pasti ada, jika dibandingkan sebagai kesempatan untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak mengharuskan pimpinan menerima atau menyetujui semua perilaku pegawai. Kesetaraan berarti menerima pegawai atau memberikan penghargaan yang positif tidak bersyarat kepada pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan penulis di Kantor Desa Dayun Kabupaten Siak. Penulis menyimpulkan bagaimana komunikasi antarpribadi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu dengan menerapkan lima (5) efektifitas komunikasi antarpribadi yaitu: keterbukaan, empati, perilaku positif, sikap mendukung dan kesetaraan. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbukaan; Pimpinan dan pegawai mengedepankan sikap saling terbuka antara satu dengan yang lainnya. Melalui proses komunikasi antarpribadi yang saling terbuka akan terjalin hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai dan pimpinan dengan pegawai. Dimana pimpinan selalu mengingatkan bahwa setiap lini didalam organisasinya harus saling terbuka dan tidak ada yang ditutup-tutupi.
2. Empati; Pimpinan dan pegawai menaruh empati yang tinggi antara satu dengan yang lainnya. Dimana pimpinan dapat merasakan apa yang dirasakan oleh pegawai dan sebaliknya, sehingga terjalin hubungan yang baik bahkan sudah seperti hubungan kekeluargaan antara pimpinan dan pegawai kantor desa.
3. Perilaku positif; Kualitas hubungan komunikasi yang dijalin antara pimpinan dengan pegawai terjadi

begitu harmonis, karena seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa komunikasi yang digunakan seperti berasaskan perilaku-perilaku yang positif, saling terbuka, saling menghargai dan memahami antara pimpinan dan pegawai.

4. Sikap mendukung; Pimpinan dan pegawai memiliki jalinan hubungan yang sangat baik dan erat, dimana pimpinan dan pegawai dapat mengerti dan memberi dukungan satu dengan yang lainnya. Apapun yang diperintahkan oleh pimpinan dapat dimengerti dan dikerjakan dengan baik oleh pegawai, sehingga hubungan yang timbul bukan hanya sekedar pimpinan dan pegawai saja, melainkan sudah seperti keluarga. Dan pimpinan selalu mendengarkan setiap ide atau gagasan yang diberikan oleh pegawainya.
5. Kesetaraan; Kesetaraan terhadap pimpinan dan pegawai dimana mereka saling menghormati. Pimpinan selalu menghormati pegawai yang lebih tua umur dari dirinya, ia tidak membedakan gelar ataupun kasta. Pimpinan selalu dan siap merangkul seluruh pegawainya demi tercapai tujuan dan untuk kesetaraan bersama, tanpa membedakan satu dengan yang lainnya.

SARAN

Dalam sebuah penelitian, seorang penulis harus mampu memberikan suatu masukan berupa saran-saran yang bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. adapun saran-saran yang penulis berikan setelah meneliti permasalahan ini, sebagai berikut:

1. Saran bagi pimpinan dan pegawai kantor Desa Dayun

Teruslah menjadi aparatur pemerintah yang ramah, tanpa membedakan masyarakat seperti apa yang dilayani. Jadilah pelayan masyarakat yang baik dan tingkatkan terus semangat bekerja. Selalu menjaga kekompakan baik dalam individual dan dalam kerja tim. Karena pada dasarnya kemajuan masyarakat berasal dari informasi yang terdapat di kantor desa.

DAFTAR PUSTAKA

Alwasilah, A. Chaedar. 2011. *Pokoknya Kualitatif: Dasar-dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya

AW. Suratno. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
Bungin, Burhan. 2005. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media

Cangara, Hafied. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Devito, Joseph A. 2012. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Kharisma Publishing Group

Drs. Malayu. S. P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung

Krisyantono, Rakhmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana

Muhammad, Mufid. 2007. *Komunikasi dan Regulasi Penyiaran*. Jakarta: Erlangga

Mulyana, Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja RosdaKarya

Nasution, S. 2012. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara

Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Patalima, Hamid. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Ruslan, Rosady. 2004. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Yasir. 2009. *Teori Komunikasi*. Pekanbaru: Pusbangdik

Sumber lain:

Rasika, Vani. 2014. *Komunikasi antarpribadi jarak jauh antara orang tua dan anak dalam membantu anak mengembangkan disiplin diri (Studi pada mahasiswa Universitas Riau yang berasal dari kabupaten Rokan Hulu)*. Universitas Riau

Lubis, Laila Syafitri. 2010. *Peran komunikasi antarpribadi orang tua terhadap anak dalam membentuk perilaku positif (Studi kasus peran komunikasi orang tua terhadap anak dalam membentuk perilaku positif di kelurahan Karang Berombak, Medan Barat)*. Universitas Sumatera Utara

Sari, Wenny Puspita. 2009. *Komunikasi antarpribadi single parent dan pembentukan konsep diri remaja (Studi deskriptif komunikasi antarpribadi single parent dalam pembentukan konsep diri remaja di kota Medan)*. Universitas Sumatera Utara