

**POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA ANGGOTA DI LPM (LEMBAGA PERS MAHASISWA) INOVASI UNSRAT**

oleh:

Gracia Febrina lumentut

Julia T. Pantow

Grace J. Waleleng

Email : gracia.lumentut@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dengan judul Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (lembaga pers mahasiswa) Inovasi Unsrat, dengan focus penelitian adalah : Bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek orientasi kerja. Kemudian tentang bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek orientasi hubungan. Dan juga bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek keefektifan. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Reddin, mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut : (1). Aspek Orientasi-Kerja. Pemimpin Organisasi di LPM Inovasi Unsrat memberikan pemahaman kepada anggota agar dapat mengerti tugas yang diberikan, serta motivasi yang dapat membuat anggota menjadi giat bekerja. Anggota juga berusaha untuk memahami dan termotivasi agar dapat bekerja dengan baik. Komunikasi yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota adalah dengan menggunakan komunikasi kelompok medium group yaitu komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi. (2) Aspek Orientasi-Hubungan. Pemimpin organisasi selalu menciptakan hubungan yang baik dengan anggota, begitupun sebaliknya dengan anggota. Komunikasi antara pemimpin dan anggota dalam menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi yaitu dengan menggunakan komunikasi antar personal yaitu komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan feedback keduanya melaksanakan fungsi masing-masing. Untuk itu pemimpin harus mampu menyediakan waktu untuk dapat berbincang dengan para anggota, sekaligus mengatasi kendala-kendala yang menjadi pemicu keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hal ini juga akan memunculkan berbagai tanggapan ataupun masukan dari para anggota, yang harus diterima oleh pemimpin organisasi. (3) Aspek Keefektifan. Setiap tugas yang diberikan tidak selalu dapat diselesaikan sesuai target dan tepat waktu, namun pemimpin selalu berusaha untuk mengupayakan agar pencapaian produksi seperti pembuatan majalah tahunan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai deadline. Tidak bisa efektif juga karena kendala yang dihadapi oleh organisasi yang menjadi faktor utama yaitu dana. Pencairan dana yang diproses melalui pengelola Gedung PKM Unsrat, bisa diproses cukup lama, karena pengecekan dilakukan dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Kata kunci : Pola Komunikasi, Pemimpin Organisasi Motivasi Kerja,

**PATTERNS OF ORGANIZATION LEADER IN IMPROVING COMMUNICATION
MEMBERS WORK MOTIVATION LPM (PRESS INSTITUTE STUDENT) INNOVATION UNSRAT**

by:

Gracia Febrina lumentut

Julia T. Pantow

Grace J. Waleleng

Email: gracia.lumentut@yahoo.co.id

Abstract

This study titled Leadership Organization Communication Patterns Work In Improving Motivation Members LPM (student press agency) Unsrat Innovation, the research focus is: How communication leaders of the organization in the aspect of work orientation. Then about how communication leaders of the organization in the aspect of relationship orientation. And also how communication leaders of the organization in the aspect of effectiveness. This study uses a qualitative method approach as a research procedure that produces descriptive data in the form of words or word of mouth from people and behaviors that can be observed. The theory used in this research is the theory Reddin, obtain the following results: (1). Aspect-Employment Orientation. Leaders of the Organization in LPM Innovation Unsrat provide insight to members in order to understand the assignment, and the motivation to make the members of being enterprising work. Members also seek to understand and be motivated in order to work properly. Communication is done in improving the members' work motivation is to use the medium group communication group, namely communication within the group is easier because it can be well organized and directed, for example, communication between one field and another in the organization. (2) Orientation-relations aspect. Leaders of the organization always create a good relationship with the members, and vice versa with the members. Communication between leaders and members in creating a good relationship in the organization is by using interpersonal communication is communication among communicators with communicant directly by way of face to face or not. Such communication is more effective because the two sides traded with the communication and feedback both carry out their respective functions. For that leaders must be able to make time to be able to talk with the members, as well as overcoming the constraints that triggered a delay in the completion of tasks. It will also bring a variety of feedback or input from the members, which must be accepted by the leaders of the organization. (3) Effectiveness Aspects. Any given task can not always be completed on target and on time, but the leader is always trying to strive for the achievement of production such as making annual magazine can be resolved properly and timely turnaround. Can not be effective as well as the obstacles faced by organizations is a major factor that fund. Disbursements processed through Unsrat PKM Building manager, can be processed for a long time, because the checks carried out by the procedures that have been established.

Keywords: Patterns of Communication, Leadership Organization Work Motivation,

PENDAHULUAN

Suatu organisasi selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan anggota, untuk mempertahankan kondisi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para anggotanya dalam bekerja, agar dapat lebih optimal kinerjanya. Pemimpin yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa pemimpin yang baik, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi biasa dan kurang tepat sasaran, keadaan ini menimbulkan suatu kondisi dimana anggota bekerja dengan kurang efektif dan efisien serta dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarnya. Organisasi mempunyai dua prinsip yaitu harus bertahan (*survive*) dan berkembang (*develop*). Dalam organisasi manapun tidak akan mencapai tujuan apabila di dalamnya tidak terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggotanya maupun sebaliknya. Hubungan yang harmonis diantara para anggota disebabkan oleh komunikasi timbal balik yang baik.

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Sebuah organisasi kampus di LPM Inovasi Unsrat yang mempunyai anggota yaitu mahasiswa perwakilan dari setiap fakultas dan dari berbagai angkatan. Organisasi kampus tersebut bergerak dalam bidang jurnalisme yaitu tentang menulis berita dan membuat majalah tahunan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi LPM Inovasi Unsrat terlihat menjadi kurang baik antara pemimpin dan anggotanya, tidak heran jika organisasi tersebut menjadi kurang berkembang lagi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang besar, namun diperlukan juga pemimpin yang selalu bisa mengarahkan dan juga memotivasi anggotanya. Organisasi di LPM Inovasi Unsrat juga saat ini terlihat sudah jarang atau bahkan tidak ada lagi pembuatan majalah tahunan dan menulis berita yang biasanya dimuat di media sosial seperti *facebook*. Hal ini terjadi ketika pemimpin organisasi yang sudah sibuk dengan urusan pribadi dan kurang berkomunikasi dengan anggotanya lagi, tentu organisasi tidak bisa berjalan dengan baik, karena anggotanya pula jadi tidak termotivasi untuk menjalankan organisasi tersebut jika pemimpinnya jadi kurang mengarahkan. Motivasi kerja dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara pemimpin dan anggotanya. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi anggota. Pemimpin organisasi harusnya menyadari arti pentingnya keberadaan komunikasi dalam sebuah organisasi dan mampu membagi waktu dalam urusan pribadi dan urusan akademik.

Pemimpin organisasi juga sebaiknya selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara personal (*sharing*) dengan para anggota sebagai sarana untuk memperhatikan dan saling memberikan masukan. Karena komunikasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Hal tersebut diupayakan agar

komunikasi dalam organisasi selalu terjalin dengan baik. Dengan begitu, organisasi yang dapat terjalin dengan baik, akan memunculkan suatu keberhasilan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian tersebut diatas, yang menyatakan bahwa pentingnya komunikasi pemimpin untuk memotivasi anggota dalam suatu organisasi, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang "Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota LPM Inovasi Unsrat".

Komunikasi

Kata atau istilah komunikasi (dari bahasa Inggris "*communication*"), secara etimologis atau menurut asal katanya adalah dari bahasa Latin *communicatus*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Dalam kata *communis* ini memiliki makna 'berbagi' atau 'menjadi milik bersama' yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna (Effendy, 1994:3). Komunikasi adalah salah satu dari aktivitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia. Karena itu merujuk pada pengertian Ruben dan Steward(1998:16) mengenai komunikasi manusia yaitu: *Human communication is the process through which individuals –in relationships, group, organizations and societies—respond to and create messages to adapt to the environment and one another*. Bahwa komunikasi manusia adalah proses yang melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan, kelompok, organisasi dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain.

Pola Komunikasi

Pola dalam kamus bahasa Indonesia berarti *sistem* atau tata kerja. Adapun istilah sistem secara umum adalah suatu susunan yang terdiri atau pilihan berdasarkan fungsinya, individu-individu yang mendukung membentuk kesatuan utuh. Tiap individu dalam sistem saling bergantung dan saling menentukan. Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami (Djamarah, 2004:1). Penggunaan pola komunikasi mempengaruhi efektivitas proses komunikasi. Katz dan Kahn (dalam Deddy Mulyana 2013:174) menunjukkan bahwa pola atau keadaan urusan yang teratur mensyaratkan bahwa komunikasi di antara para anggota sistem tersebut dibatasi. Sifat asal organisasi mengisyaratkan pembatasan mengenai siapa berbicara kepada siapa. Burgess (dalam Deddy Mulyana 2013:174) mengamati bahwa karakter komunikasi yang ganjil dalam organisasi adalah bahwa "pesan mengalir menjadi teratur sehingga kita dapat berbicara tentang jaringan atau struktur komunikasi". Ia juga menyatakan bahwa organisasi formal mengendalikan struktur komunikasi dengan menggunakan sarana tertentu seperti penunjukan otoritas dan hubungan-hubungan kerja, penetapan kantor, dan fungsi-fungsi komunikasi khusus". Teori tentang pola komunikasi secara jelas belum pernah menjadi kajian oleh para ilmuan, akan tetapi model komunikasi pernah disinggung oleh

Soreno dan Mortense yang mendefinisikan model komunikasi sebagai deskripsi ideal mengenai apa yang dibutuhkan untuk komunikasi (Pareno 2002:22).

Bentuk Pola Komunikasi

Pola komunikasi merupakan bentuk-bentuk komunikasi untuk mempengaruhi melalui sinyal atau simbol yang dikirimkan dengan cara mengajak secara bertahap maupun sekaligus, pola komunikasi di sini akan lebih mempunyai arti jauh ketika dikaitkan dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam merealisasikan bentuk komunikasi. Komunikasi berdasarkan bentuknya, dibagi kepada:

1. Komunikasi Antar Personal atau yang lebih dikenal dengan Interpersonal: komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan *feedback* keduanya melaksanakan fungsi masing-masing,
2. Komunikasi Kelompok: adalah komunikasi yang terjadi antara seseorang dan kelompok tertentu. Komunikasi kelompok dapat dipetakan menjadi 3 kelompok komunikasi. David Krech dalam Miftah Thoha (2008:142) yaitu;
 - a. *Small group* (kelompok yang berjumlah sedikit) Kelompok kecil merupakan komunikasi yang melibatkan sejumlah orang dalam interaksi satu dengan yang lain dalam suatu pertemuan yang bersifat berhadapan.
 - b. *Medium group* (agak banyak) Komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi atau perusahaan.
 - c. *Large group* (jumlah banyak) Kelompok besar merupakan komunikasi yang melibatkan interaksi antara kelompok dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Komunikasinya lebih sulit dibandingkan dengan dua kelompok di atas karena tanggapan yang diberikan komunikan lebih bersifat emosional.
3. Komunikasi Massa: adalah komunikasi yang menggunakan media sebagai alat atau sarana bantu, biasanya menggunakan media elektronik seperti Televisi, Radio, Surat kabar, Majalah dan lain-lain.

Dari pemaparan yang ada tentang pola dan bentuk komunikasi maka ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur komunikasi harus mampu menjadi sebuah pemahaman yang berarti ketika kita mencoba untuk berkomunikasi baik antar pribadi, kelompok atau massa, yang harus diperhatikan dalam menjalankan pola komunikasi harus menggunakan prinsip-prinsip komunikasi sebagai kajian terhadap kondisi psikologi komunikan yang dihadapi.

Proses Komunikasi

Komunikasi tidak bisa terlepas dari proses. Oleh karena itu apakah suatukomunikasi dapat berlangsung dengan baik atau tidak tergantung dari proses yang berlangsung tersebut. Menurut Rosady Ruslan proses komunikasi adalah : "Ditartikan sebagai "transfer informasi" atau pesan-pesan (*message*) dari pengirim pesan sebagai

komunikator dan kepada penerima pesan sebagai komunikan, dalam proses komunikasi tersebut bertujuan (*feed back*) untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*) atau antar kedua belah pihak." (Ruslan, 2005:101). Sementara itu menurut Onong Uchjana Effendy (2009:11) proses komunikasi terbagi dua tahap, berikut uraiannya :

1. Proses Komunikasi Primer "Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol) sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, kial, isyarat, gambar, warna, dan lain sebagainya yang secara langsung mampu "menerjemahkan" pikiran atau perasaan komunikator kepada komunikan." (Effendy, 2009: 11).

Bahasa digambarkan paling banyak dipergunakan dalam proses komunikasi karena dengan jelas bahwa bahasa mampu menerjemahkan pikiran seseorang untuk dapat dimengerti dan dipahami oleh orang lain secara terbuka." (Effendy, 2009: 11). Komunikasi berlangsung apabila terjadi kesamaan makna dalam pesan yang diterima oleh komunikan. Dengan perkataan lain, komunikasi adalah proses membuat pesan setara. Effendy mengatakan bahwa, "Komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator cocok dengan kerangka acuan (*frame of reference*), yakni paduan pengalaman dan pengertian (*collection of experiences and meanings*) yang pernah diperoleh oleh komunikan." (Effendy, 2009:13). Kemudian Wilbur Schramm menambahkan, sebagaimana yang dikutip oleh Onong Uchjana Effendy bahwa, "Bidang pengalaman (*field of experience*) merupakan faktor yang penting dalam komunikasi." (Effendy, 2009:15). Pernyataan ini mengandung pengertian, jika bidang pengalaman komunikator sama dengan bidang pengalaman komunikan, maka komunikasi akan berlangsung lancar.

2. Proses Komunikasi Sekunder Sebagaimana yang diungkapkan oleh Onong Uchjana Effendy bahwa "Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama." (Effendy, 2009:16).

Proses komunikasi sekunder merupakan sambungan dari komunikasi primer untuk menembus dimensi ruang dan waktu. Seorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada ditempat yang relatif jauh atau dengan jumlah yang banyak. Surat, telepon, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, internet, dan lain-lain adalah media kedua yang sering digunakan dalam komunikasi. Media kedua ini memudahkan proses komunikasi yang disampaikan dengan meminimalisir berbagai keterbatasan manusia mengenai jarak, ruang, dan waktu.

Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya,

pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang, yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktifitas-aktifitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu : (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang. Karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. (Rivai. 2005:84). Sedangkan menurut Yukl (2005:8), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan, dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Gibson (1996:180) berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja sebagai pendorong timbulnya semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang berpengaruh terhadap besar kecilnya prestasi yang diraih. Lebih jauh dijelaskan, bahwa dalam kehidupan sehari-hari seseorang selalu mengadakan berbagai aktivitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang bersangkutan. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada. Begitupun dalam dunia kerja, motivasi memegang peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi, sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh manajemen apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh orang-orang (karyawan) yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang kuat maka akan menyebabkan tidak terealisasinya rencana tersebut.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi di dalam kelompok formal maupun informal organisasi. Kemudian bila memperhatikan arti kata komunikasi dan organisasi, maka komunikasi organisasional adalah komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan. (Modul Universitas Terbuka "Komunikasi Organisasional" 2000:1.3). Definisi fungsional komunikasi organisasi yaitu sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Sedangkan definisi interpretif komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Komunikasi organisasi adalah "perilaku pengorganisasian" yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. (Mulyana 2013:31-33).

TEORI 3-D (REDDIN)

Reddin membuat teori berdasarkan pada kisi tugas manusia yang dikemukakan Blake dan Mouton (dalam Deddy Mulyana 2013: 280) dengan menambahkan dimensi ketiga yaitu *efektivitas*. Ketiga dimensi itu didefinisikan sebagai berikut:

1. **Orientasi-kerja.** Tingkat pengarahan manajer atas usaha bawahan untuk mencapai tujuan .

Tujuan orientasi adalah sebagai berikut:

- Memperkenalkan pegawai baru dengan perusahaan
 - Menghindarkan adanya kekacauan yang mungkin disebabkan oleh seorang pekerja baru ketika disertai pekerjaan baru
 - Memberi kesempatan pada pegawai untuk menanyakan masalah tentang pekerjaan mereka yang baru
 - Menghemat waktu dan tenaga pegawai dengan memberitahukan kepada mereka ke mana harus meminta keterangan atau bantuan dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul
 - Menerangkan peraturan dan ketentuan perusahaan sedemikian rupa sehingga pegawai baru dapat menghindarkan rintangan atau tindakan hukuman yang akan terjadi karena pelanggaran peraturan yang tidak mereka ketahui
 - Memberikan pengertian kepada pegawai baru bahwa mereka adalah bagian yang penting di dalam sebuah organisasi
- Orientasi (induksi) kerja bertujuan untuk :
- Menciptakan kesan yang baik agar dapat menumbuhkan sikap positif terhadap setiap perusahaan.
 - Memperkenalkan standar capaian kinerja untuk dipahami sebagaimana mestinya, sehingga dapat dijadikan rujukan dalam pelaksanaan tugasnya.

- Membantu menumbuhkan semangat kerja pegawai baru.
 - Memperkenalkan budaya dan etika kerja professional secara bertanggung jawab.
 - Membangun komitmen untuk mempercepat proses integrasi pegawai baru terhadap lingkungan perusahaan.
 - Memahami berbagai kebijakan perusahaan, sehingga mampu menyusun rencana-rencana pengembangan karier secara individual.
 - Mengatasi rasa canggung dalam mengembangkan model komunikasi interaktif, baik dengan pimpinan maupun sesama pegawai.
 - Mengenal *site plan* (denah posisi) lingkungan perusahaan, sehingga memudahkan bagi pegawai baru ketika harus berhubungan dengan unit kerja lain yang lokasinya berjauhan.
 - Menumbuhkan kebanggaan atas penerimaan dirinya sebagai pegawai perusahaan.
2. **Orientasi-hubungan.** Tingkat hubungan pribadi antara manajer dengan bawahan, ditandai oleh adanya saling mempercayai, menghormati gagasan dan memperhatikan perasaan bawahan. Orientasi hubungan manusia yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang dengan memperhatikan kinerja serta hubungan diantara para bawahan.
3. **Keefektifan.** Tingkat persyaratan produksi yang dicapai manajer yang telah ditetapkan. Empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:
- (1) mengerjakan hal-hal yang benar, di mana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
 - (2) mencapai tingkat di atas pesaing, di mana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
 - (3) membawa hasil, di mana apa yang telah dikerjakan mampu memberikan hasil yang bermanfaat.
 - (4) menangani tantangan masa depan.
- Jadi dapat dikatakan bahwa efektivitas selalu berkait dengan tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas (hasil) yaitu mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah dicapai. Di mana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

METODE PENELITIAN

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2004:3) mengemukakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Miles dan Huberman

dalam Sukidin (2002:2) metode kualitatif berusaha mengungkapkan berbagai keunikan yang terdapat dalam individu, kelompok, masyarakat, dan organisasi dalam kehidupan sehari-hari secara menyeluruh, rinci, dalam, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kukuh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat (Miles dan Huberman dalam Silalahi (2010: 284).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami pola komunikasi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota LPM Inovasi Unsrat, penulis tertarik untuk meneliti proses komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin organisasi LPM Inovasi Unsrat. Dan untuk itu penelitian ini akan dilakukan di Gedung PKM Pertamina lantai 3 Universitas Samratulangi.

Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus penelitian peneliti yaitu:

1. Bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek orientasi kerja?
2. Bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek orientasi hubungan?
3. Bagaimana komunikasi pemimpin organisasi dalam aspek keefektifan?

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang menjadi pemimpin dan anggota dalam organisasi di LPM Inovasi Unsrat. Pemilihan informan dari penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang di butuhkan (Silalahi 2012 : 272). Maka dari itulah di pilih informan yang di anggap memahami dan dapat memberikan informasi yang benar dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mahasiswa yang menjadi Pemimpin dalam Organisasi di LPM Inovasi Unsrat, yaitu:
 - Pemimpin Umum dalam Organisasi di LPM Inovasi Unsrat.
2. Mahasiswa yang tergabung menjadi anggota dalam Organisasi di LPM Inovasi Unsrat, yaitu:
 - Anggota yang aktif dalam Organisasi di LPM Inovasi Unsrat.
3. Mahasiswa yang tidak tergabung dalam Organisasi di LPM Inovasi Unsrat, yaitu:
 - Mahasiswa yang mengetahui tentang organisasi LPM Inovasi Unsrat.
4. Pengelola Gedung Pertamina PKM (Pusat Kegiatan Mahasiswa) Unsrat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer yaitu data yang di kumpulkan secara langsung dari sumber utamanya

yaitu dari para informan, dan sumber sekunder yaitu data yang bersumber dari penelitian orang lain atau dari dokumen-dokumen yang relevan. Menurut Sugiyono (2014:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

1. Teknik pengamatan/observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam (Sugiyono 2014:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Teknik wawancara. Menurut Esterber dalam (Sugiyono 2005:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
3. Studi Dokumen. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non insani. Sumber itu terdiri dari dokumen dan rekaman. Lincoln dan Guba (1985:69), mengartikan rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh atau untuk individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bognan dan Biklen dalam (Moleong 2004:248), adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola dan menemukan apa yang penting dari apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat di ceritakan kepada orang lain. Kegiatan analisis menurut Miles dan Huberman dalam (Silalahi, 2010 : 338-341) terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu :

- a) Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.
- b) Penyajian Data yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Melalui data yang di sajikan, kita melihat dan akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus di lakukan lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang di dapat dari penyajian-penyajian tersebut.
- c) Penarikan Kesimpulan yaitu makna-makna yang muncul dari data harus di uji kebenarannya, kekukuhannya dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya.

Pembahasan Hasil

Pemimpin Organisasi di LPM Inovasi Unsrat mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menunjang suatu tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bersama.

Pemimpin organisasi harus mampu mengupayakan segala cara untuk dapat memajukan organisasi yang dipimpin. Pemimpin organisasi juga sebagai motivator bagi anggotanya, apalagi ketika anggota sudah malas bekerja. Anggota perlu mendapat motivasi yang membangun agar dalam lebih giat lagi dalam bekerja. Pengarahan yang jelas juga dapat membuat proses kerja anggota lebih maksimal. Pola komunikasi pemimpin organisasi LPM Inovasi Unsrat dalam menunjang kerja anggota menggunakan komunikasi kelompok *medium group* (agak banyak) komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi. Organisasi LPM Inovasi Unsrat membutuhkan seorang Pemimpin yang mampu menciptakan hubungan yang baik dengan anggota, entah dalam hubungan pribadi maupun hubungan dalam organisasi tersebut, begitu pula sebaliknya anggota terhadap pemimpin organisasi. Komunikasi yang dilakukan pemimpin serta anggota dalam menjalin hubungan yang baik adalah dengan komunikasi antar personal atau yang lebih dikenal dengan Interpersonal komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikasi secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan *feedback* keduanya melaksanakan fungsi masing-masing. Dalam hal ini seorang pemimpin tentu harus menyediakan waktu berbincang ataupun sharing dengan para anggota, demi menjalin keakraban dalam organisasi. Untuk itu ketika dihadapkan oleh kendala-kendala dalam suatu organisasi, dapat diperbincangkan kembali dengan para anggota, agar kiranya dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini juga pasti menimbulkan berbagai gagasan ataupun masukkan dari para anggota dalam organisasi. Pemimpin juga harus menerima setiap masukkan dari para anggota, dan pada akhirnya mengambil keputusan yang baik yaitu keputusan yang disepakati bersama. Keefektifan suatu organisasi dapat dilihat dari setiap kinerja di dalam organisasi tersebut. Pemimpin serta anggota dalam organisasi LPM Inovasi Unsrat memiliki target yang tidak selalu bisa dicapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Penyelesaian tugas yang telah ditargetkan diharapkan dapat terselesaikan dengan baik dan bisa tepat waktu, namun tergantung dari setiap tugas yang berikan juga. Untuk itu harus ada upaya yang dilakukan oleh pemimpin organisasi seperti sistem kerja keroyokan agar bisa mencapai target, dan kiranya setiap divisi yang telah menyelesaikan tugas, dapat membantu divisi yang sementara proses penyelesaian, sehingga kerjasama yang baik juga dapat tercipta dalam organisasi tersebut. Dalam tingkat persyaratan produksi suatu organisasi untuk produk majalah, Pemimpin Umum akan memulai dengan pemilihan tema, tema membahas hal-hal yang baik, dan diperlukan pembaca yang dapat mengangkat issue tentang kepentingan publik. Publik atau pembaca bisa merupakan mahasiswa, atau bisa pula masyarakat umum. Lalu majalah penempatan rubrik harus sesuai dan diisi tulisan di beberapa rubrik seperti editorial, opini dan lain-lain harus relevan dengan tema. Dan jika telah terkumpul tulisan, layout harus tertata dan sesuai agar hasil cetak bagus. Dan selanjutnya majalah harus terdistribusi dengan baik, jika tertahan di ruang redaksi/sekertariat dalam waktu yang lebih lama, berita yang akan disampaikan ke publik menjadi basi dan tidak lagi up to date.

Komunikasi antara pemimpin organisasi dan anggota dalam organisasi LPM Inovasi Unsrat dilihat dari hasil wawancara begitu baik, namun kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi tersebut yang membuat organisasi tersebut menjadi pasif dalam beberapa waktu. Tentu harapan dan kenyataan yang ada dalam organisasi tersebut sangat berbeda, karena kendala yang terjadi dalam organisasi tersebut. Mahasiswa yang tidak tergabung dalam organisasi LPM Inovasi Unsrat juga ternyata bisa melihat dan mendengar kondisi yang ada dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang baik dan bijaksana saja tidak cukup untuk membuat organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik, namun lebih memperhatikan organisasi yang dipimpin itu yang paling penting, tetapi tetap bisa membagi waktu.

Mengenai kendala dalam organisasi LPM Inovasi Unsrat juga berkaitan dengan bagian Pengelola Gedung PKM Unsrat, yaitu sebagai pemberi bantuan dana untuk organisasi yang merencanakan suatu kegiatan yang telah ditetapkan bersama. Dana yang diberikan tentu seperlunya untuk organisasi, dan harus menunggu proses pencairan, untuk itu pihak pengelola juga harus melihat proposal yang diajukan oleh organisasi yang membutuhkan dana. Jadi faktor yang utama juga adalah dana yang disalurkan dari bagian Pengelola Gedung PKM Unsrat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dengan teori yang diambil yaitu teori 3-D Reddin, karena teori ini menyatakan tentang orientasi kerja untuk membuat anggota dapat memahami tugas yang diberikan oleh pemimpin organisasi serta memotivasi anggota agar bekerja dengan giat. Teori ini juga menyatakan mengenai orientasi hubungan yang diciptakan oleh pemimpin dan anggota dalam membangun hubungan pribadi yang baik dalam organisasi, agar organisasi dapat berjalan dengan baik melalui hubungan yang baik juga. Keefektifan juga yang diperlukan dalam organisasi adalah tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, agar dapat sesuai target yang akan dicapai oleh organisasi.

Sesuai pembahasan diatas mengenai pola komunikasi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota di LPM Inovasi Unsrat, maka terdapat pola komunikasi yang digunakan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota dalam organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini dan teori menunjukkan bahwa ada pola komunikasi pemimpin organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota di LPM Inovasi Unsrat.

KESIMPULAN

1. Aspek Orientasi-Kerja

Pemimpin Organisasi di LPM Inovasi Unsrat memberikan pemahaman kepada anggota agar dapat mengerti tugas yang diberikan, serta motivasi yang dapat membuat anggota menjadi giat bekerja. Anggota juga berusaha untuk memahami dan termotivasi agar dapat bekerja dengan baik. Komunikasi yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota adalah dengan menggunakan komunikasi kelompok *medium group* yaitu komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi.

2. Aspek Orientasi-Hubungan

Pemimpin organisasi selalu menciptakan hubungan yang baik dengan anggota, begitupun sebaliknya dengan anggota. Komunikasi antara pemimpin dan anggota dalam menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi yaitu dengan menggunakan komunikasi antar personal yaitu komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan *feedback* keduanya melaksanakan fungsi masing-masing. Untuk itu pemimpin harus mampu menyediakan waktu untuk dapat berbincang dengan para anggota, sekaligus mengatasi kendala-kendala yang menjadi pemicu keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Hal ini juga akan memunculkan berbagai tanggapan ataupun masukan dari para anggota, yang harus diterima oleh pemimpin organisasi.

3. Aspek Keefektifan

Setiap tugas yang diberikan tidak selalu dapat diselesaikan sesuai target dan tepat waktu, namun pemimpin selalu berusaha untuk mengupayakan agar pencapaian produksi seperti pembuatan majalah tahunan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai deadline. Tidak bisa efektif juga karena kendala yang dihadapi oleh organisasi yang menjadi faktor utama yaitu dana. Pencairan dana yang diproses melalui pengelola Gedung PKM Unsrat, bisa diproses cukup lama, karena pengecekan dilakukan dengan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Saran

Adapun saran yang akan diberikan sesuai dengan kesimpulan diatas, yaitu:

1. Untuk pemimpin umum organisasi di LPM Inovasi Unsrat, kiranya dapat mampu membagi waktu dalam urusan pribadi maupun untuk urusan organisasi yang dipimpin, dan lebih bisa memotivasi anggota yang sudah kurang aktif dalam organisasi, agar organisasi dapat berjalan dengan baik pula.
2. Untuk anggota organisasi di LPM Inovasi Unsrat, disarankan untuk bisa membantu pemimpin dalam mengatasi berbagai kendala yang bisa muncul dan membuat keterlambatan proses penyelesaian tugas dalam organisasi.
3. Untuk pengelola Gedung PKM Unsrat, kiranya dapat membuat proses pencairan dana untuk organisasi yang membutuhkan lebih dipercepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Basrowi dan Sukidin, 2002. **Metode Penelitian Kualitatif Perspektif Mikro**. Surabaya: Insan Cendikia
- Djamarah, Bahri Syaiful, 2004. **Pola Komunikasi Orang Tua & Anak Dalam Keluarga**. Jakarta: PT. Reneka Cipta
- Effendy, Onong Uchjana, 1998. **Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Effendy, Onong Uchjana, 2009. **Komunikasi Teori dan Praktek**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Gibson, Ivencevich, Donnelly, 1996. **Organisasi (Edisi kedelapan, Jilid I, Terjemahan)**. Jakarta: Binarupa Aksara
- Moleong, Lexy J, 2004. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy, 2013. **Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pareno, Sam Abede 2002. **Kuliah Komunikasi**. Surabaya: Papyrus
- Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad, 2005. **Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ruben, Brent, D. dan Lea P. Stewart, 1998. *Communication and Human Behavior*. USA Viacom Company
- Ruslan, Rosady, 2005. **Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Silalahi, Ulber, 2010. **Metode Penelitian Sosial**. Jakarta: Refika Aditama
- Soemirat, Ardianto, Suminar, 2000. **Modul Universitas Terbuka "Komunikasi Organisasional"**. Jakarta: Universitas Terbuka Depdiknas
- Sugiyono, 2005. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2008. **Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, 2005. **Kepemimpinan Dalam Organisasi**. Jakarta: Indeks.