

# PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DI KABUPATEN SINJAI

Riskayanti <sup>1</sup>, Risma Niswaty <sup>2</sup>, Muhammad Darwis<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komunikasi interpersonal pimpinan, tingkat motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan populasi adalah pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai yang berjumlah 49 orang, hal ini merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis, serta analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai tergolong dalam kategori sangat baik, dalam hal ini didukung oleh keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan. Sedangkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai tergolong pada kategori tinggi, dalam hal ini didukung oleh kinerja, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Kata Kunci : *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Pegawai*

## ABSTRACT

This study aims to describe the interpersonal communication on the leadership, level of motivation of employees working and Trade office in Sinjai. This research is associative with an employee population in the Department of Industry and Trade in Sinjai, amounting to 49 people, this is a data populasi. Pengumpulan research conducted by observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique used is descriptive statistical analysis using the average (*mean*), standard deviation, and inferential statistical analysis using data normality test, simple linear regression analysis to test the hypothesis, as well as product moment correlation analysis. The results showed that interpersonal communication on the leadership of the Office of Industry and Commerce in Sinjai classified in the category very well, in this case supported by openness, empathy, support, positive sense, and similarity. While the motivation of employees working in the Office of Industry and Commerce in Sinjai classified in the high category, in this case supported by performance, rewards, challenges, responsibilities, development, engagement, and opportunities.

Keywords : *Interpersonal Communication, Employee Motivation*

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan dan pencapaian tujuan nasional membutuhkan aparatur negara yang selalu siap dan tanggap terhadap berbagai perubahan dan masalah yang muncul dalam lingkungan kerjanya. Aparatur negara harus selalu siap meningkatkan pengabdian dan kesetiaan kepada cita-cita perjuangan bangsa dan negara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian (1999: 1) menegaskan bahwa "dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945".

Berdasarkan penegasan tersebut, jelas menunjukkan betapa besar peranan pegawai negeri terhadap kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional yang berencana, terpadu dan dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh melalui pegawai negeri yang berkualitas dan berdedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas selaku aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam suatu unit organisasi, seorang pimpinan membutuhkan ketepatan dan kecepatan dalam mengirim informasi untuk melaksanakan fungsi manajerialnya. Selain itu manajemen puncak perlu melakukan identifikasi terhadap hal-hal yang mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Hal di atas jika terwujud, maka akan melahirkan ide-ide untuk menyelesaikan problema yang sering terjadi akibat pimpinankurang melaksanakan fungsi manajerialnya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi merupakan sebuah masalah yang harus diperhatikan pula dalam organisasi, karena keinginan dan kebutuhan dalam bekerja masing-masing anggota organisasi berbeda-beda. Hal tersebut disebabkan masing-masing individu memiliki keunikan tersendiri secara psikologis maupun biologis. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas organisasi. Ketika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, maka ia pasti akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal penulis pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai pada tanggal 24 November 2014 bahwa kurang adanya perhatian terhadap aspek komunikasi interpersonal (antarpribadi) antara pimpinan dengan pegawai lainnya. seperti ciri-ciri yang ditunjukkan oleh sebagian pegawai di kantor tersebut antara lain jika pimpinan tidak berada di kantor, bawahan cenderung hanya bercerita dengan bawahan lainnya atau dengan kata lain bawahan bekerja jika ada intruksi dari pimpinan. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap ketidakaktifan aktivitas kerjanya yang akhirnya bermuara pada rendahnya motivasi kerja.

Walaupun komunikasi interpersonal pimpinan merupakan suatu yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, harapan tersebut kadang kurang sesuai dengan kenyataan, khususnya pada orang-orang tertentu. Hal ini dapat saja terjadi pada semua

organisasi, tidak terkecuali Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai. Informasi tersebut diperoleh dari sebagian kalangan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai. Terciptanya komunikasi interpersonal pimpinan akan memungkinkan pegawai melaksanakan tugas dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal pimpinan kurang berjalan dengan baik atau senantiasa terjadi konflik antara pegawai, maka mustahil pegawai akan melaksanakan tugas dengan baik yang berarti akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

Rendahnya motivasi kerja dapat disebabkan oleh komunikasi interpersonal, hal ini sejalan dengan pendapat Simungan (1995: 140) tentang "salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor hubungan antara perseorang atau komunikasi antarpribadi". Definisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja terjadi karena adanya keterkaitan hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai lainnya dalam suatu lingkup organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Wursanto (2003: 31) mendefinisikan bahwa "Komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak (seseorang atau tempat kepada pihak (seseorang atau tempat) lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengetahuan". Terry (2000: 213) mengemukakan bahwa "Komunikasi yang baik memberikan motivasi. Ia mendorong suatu rasa berpartisipasi. Ia membangkitkan perhatian yang besar akan pekerjaan. Membagi informasi untuk perhatian dan keuntungan timbal balik memberi dorongan vital bagi rasa seorang pegawai bahwa ia masuk golongan". Widjaja (2000: 122) mendefinisikan bahwa "Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan diantara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang, dengan berbagai efek dan umpan balik". Tanpa disadari keberadaan komunikasi interpersonal telah berperan aktif dalam kehidupan, bahkan tidak sedikit manusia yang melakukan praktik komunikasi interpersonal ini. Enjang (2009: 77) mengemukakan fungsi komunikasi interpersonal yaitu: 1) Memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis, 2) Mengembangkan kesadaran diri, 3) Matang akan konvensi sosial, 4) Konsistensi hubungan dengan orang lain, dan 5) Mendapatkan informasi yang banyak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan diantara dua orang atau lebih yang saling mengenal secara tatap muka dimana pribadi yang satu (komunikator) sebagai penyampai pesan dan pribadi yang lain (komunikan) sebagai penerima pesan. Mangkunegara (2005: 61), mengemukakan bahwa "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Hasibuan (1996: 93) menambahkan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan seorang pimpinan harus memberikan motivasi kerja kepada bawahannya.

- 1) Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.
- 2) Karena adanya bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
- 3) Untuk memelihara atau meningkatkan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara bertanggung jawab. Dengan motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan mampu memberi energi yang sangat potensial

untuk menggerakkan seseorang, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, yang menunjukkan hubungan kausal yakni hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini komunikasi interpersonal pimpinan (variabel X) sebagai sebab dan motivasi kerja pegawai (variabel Y) sebagai akibat. Sugiyono (2013: 38) mengemukakan bahwa "Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Untuk menghindari kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi terhadap masalah yang dikaji, dan untuk memudahkan penulis dalam pengumpulan data, maka dipandang perlu memberikan penegasan tentang definisi operasional variabel yang merupakan batasan-batasan terhadap lingkup variabel sebagai indikator penting dalam menentukan keberhasilan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi.

Mengukur variabel penelitian ini digunakan *skala likert* kedua variabel baik variabel komunikasi interpersonal pimpinan (X) maupun variabel motivasi kerja pegawai (Y). Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan diberikan bobot/skor. Menurut Riduwan (2009: 67) bahwa "81%-100% dikategorikan sangat baik, 61%-80% dikategorikan baik, 41%-60% dikategorikan cukup baik, 21%-40% kurang baik dan kurang dari 20% dikategorikan tidak baik". Dalam memperoleh data yang dibutuhkan guna pengolahan dalam menjawab permasalahan yang dikaji dalam penelitian, maka dibutuhkan adanya populasi sebagai sasaran dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013: 90) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berpedoman pada pendapat Arikunto (1998: 107) mengatakan bahwa, "...apabila jumlah subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai baik yang PNS yang berjumlah 27 orang maupun Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang berjumlah 22 orang, jadi keseluruhannya berjumlah 49 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi interpersonal pimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan secara vertikal (atasan dengan bawahan) dalam melakukan komunikasi secara pribadi, baik secara tatap muka maupun tidak (telepon) dimana yang satu (komunikator) sebagai penyampai pesan dan pribadi yang lain (komunikan) sebagai penerima pesan. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan atau

keinginan pegawai melaksanakan aktivitas kerja sesuai tugasnya yang dilandasi rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dimana Untuk memperoleh gambaran komunikasi interpersonal pimpinan dan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai, maka masing-masing dipersentasikan berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden.

### **Deskripsi Komunikasi Interpersonal Pimpinan**

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai komunikasi interpersonal pimpinan. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berbentuk daftar pernyataan yang terkait dengan kedua variabel. Pada variabel komunikasi interpersonal pimpinan terdiri atas lima indikator antara lain:

#### **1. Keterbukaan**

Keterbukaan yang menjadi indikator variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 82,72 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai pada umumnya mempunyai keterbukaan terhadap masalah yang dihadapi dan masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara Ibu Jernaliza, S.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam wawancara (tanggal 19 januari 2015) yang menyatakan bahwa:

Secara garis besar pimpinan terbuka terhadap bawahannya, hal ini ditunjukkan dengan diberikannya kebebasan pegawai untuk mengajukan pertanyaan, saran, pendapat dan ide ditunjang dengan terciptanya sikap jujur yang merupakan salah satu syarat untuk menciptakan situasi keterbukaan. Dengan sikap terbuka pimpinan maka bawahan menjadi aktif bekerja dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dengan sikap keterbukaan pimpinan dan bawahan berkomunikasi suasana kerja menjadi berkualitas.

#### **2. Empati**

Empati yang menjadi indikator variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 84,49 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai memiliki sikap empati yang pada umumnya mampu memahami kondisi pegawai lain dan mampu untuk mengetahui apa yang dialami oleh pegawai lainnya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Ibu Muliati S.Sos selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Perlindungan Konsumen dalam wawancara (tanggal 20 Januari 2015) yang menyatakan bahwa:

Apabila ada salah satu pegawai yang mendapat masalah atau musibah maka pimpinan juga turut merasakan masalah tersebut, pada umumnya senantiasa memberikan bantuan baik berupa moril maupun material yang intinya dapat memberikan kemudahan terhadap masalah yang dihadapinya. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan saling memahami atau dengan kata lain sudah terjadi pengenalan secara baik antara keduanya. Sehingga dalam penerapan

komunikasi interpersonal tidak terjadi kesalahpahaman (miss komunikasi) diantara kedua belah pihak.

### 3. Dukungan

Dukungan yang menjadi indikator variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 88,03 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai menunjukkan sikap saling mendukung untuk menciptakan situasi kerja yang menyenangkan. Misalnya memberi reaksi spontan bagi yang bertanya kepada pimpinan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan dengan Ibu Jernaliza, S.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa:

Pimpinan pada kantor ini dalam proses penyampaian informasi kepada bawahan senantiasa berjalan dengan sangat baik karena senantiasa memberikan respon positif terhadap permasalahan yang disampaikan, bahkan terjadi umpan balik sehingga dalam proses penyampaian informasi kepada bawahan berjalan dengan sangat baik tanpa adanya miss komunikasi.

### 4. Rasa Positif

Rasa positif yang menjadi indikator variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 84,22 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai memiliki sikap positif dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal yang ditunjukkan dengan adanya sikap saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan Ibu Sitti Nuraeni Nuhung, S.Sos selaku Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa:

Pegawai dalam proses komunikasi selalu mendapat tanggapan dari pimpinan, hal tersebut terjadi karena adanya kesepahaman antara pihak komunikan dan komunikator dalam menyampaikan informasi. Selain itu, apabila ada pegawai mendapat suatu permasalahan yang dihadapi, akan senantiasa memikirkan jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi, disamping itu diperlukan peran pimpinan yang jeli melihat pegawai yang mengalami kesulitan dan memberikan bantuan berupa jalan keluar permasalahan yang dihadapi.

### 5. Kesamaan

Kesamaan yang menjadi indikator variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase sebesar 84,90 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai menunjukkan sikap kesamaan antara pimpinan dan bawahan. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh Ibu Muliati, S.Sos selaku kepala Bidang Pembinaan dan Perlindungan Konsumen dalam wawancara (tanggal 20 Januari 2015) yang menyatakan bahwa :

Pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai, situasi komunikasi yang kaku antara pimpinan dengan pegawai lainnya pada umumnya sudah

tidak ditemukan lagi. Hal ini disebabkan oleh adanya situasi atau perasaan kesamaan dan kesetaraan yang dirasakan oleh para pegawai. Pegawai jadi bebas mengemukakan apa yang dalam pikirannya, dalam artian bebas yang memperhatikan etika dan norma sopan santun, sikap saling menghargai tetap dipertahankan.

Berdasarkan hasil persentase dan hasil wawancara variabel komunikasi interpersonal pimpinan berada pada kategori sangat baik dengan tingkat persentase 84,87 persen, hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2009: 67) bahwa 81% - 100% berada dalam kategori sangat baik, yang lebih cenderung dipengaruhi oleh indikator sikap mendukung. Dimana indikator ini memiliki persentase paling tinggi dibanding indikator lain yaitu berada pada tingkat persentase 88,03 persen.

### **Deskripsi Motivasi Kerja Pegawai**

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai motivasi kerja pegawai. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berbentuk daftar pernyataan yang terkait dengan kedua variabel. Pada variabel motivasi kerja pegawai terdiri atas tujuh indikator antara lain:

#### **1. Kinerja**

Kinerja yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat persentase sebesar 84,80 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan dan sesuai rencana kerja yang akan berpengaruh dalam pencapaian kinerja yang baik. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh informan Ibu Jernaliza, S.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa :

Kinerja pegawai dapat dilihat dari NPK (Nilai Prestasi Kerja) terbagi atas nilai capaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku Kerja, dalam penilaiannya butuh jangka waktu penilaian selama 1 tahun. Dilihat dari poin-poin kegiatan tugas yang dikerjakan oleh pegawai agar target yang ingin dicapai dapat direalisasikan. Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan ini memiliki Nilai Prestasi Kerja yang tinggi, dilihat pada tanggal 01 Januari s/d 31 Desember 2014, dimana SKP nya mencapai 52,80 dan Perilaku Kerjanya 37,12, sehingga Nilai Prestasi Kerjanya mencapai 89,92 berada dalam kategori sangat tinggi.

#### **2. Penghargaan**

Penghargaan yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi dengan tingkat persentase sebesar 47,07 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjaimengharapkan penghargaan atas hasil pekerjaan yang dikerjakan. Menurut pendapat informan Ibu Jernaliza, S.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa:

Penghargaan yang biasa didapatkan pegawai yang berprestasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan ini yaitu kenaikan pangkat dengan jabatan yang telah memenuhi persyaratan penganugerahan tanda penghormatan satyalan karya tahun 2015.

### **3. Tantangan**

Tantangan yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan tingkat persentase sebesar 81,77 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai mampu menyelesaikan pekerjaan yang penuh dengan tantangan. Hal ini senada dengan pendapat informan Ibu Muliati S.Sos selaku Kepala Bidang Pembinaan dan Perlindungan Konsumen dalam wawancara (tanggal 20 Januari 2015) yang menyatakan bahwa :

Pekerjaan yang belum dilakukan sebelumnya atau pekerjaan yang bersifat tantangan dapat menimbulkan motivasi kerja pegawai agar bisa mengasah kemampuannya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan aktivitas kegairahan untuk bekerja. Pekerjaan yang bersifat rutinitas dan menuntut kreativitas berbuat merupakan suatu tantangan bagi pegawai yang menjadi motivator untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya.

### **4. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase sebesar 64,90 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai memiliki tanggung jawab terkait dengan bidang tugasnya yang diberikan yang mampu diselesaikan. Hal ini senada dengan pendapat informan Ibu Jernaliza, S.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa :

Rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai dilandasi dengan kesadaran akan tugas yang dibebankan untuk dilaksanakan secara maksimal sesuai kemampuan dan dengan dukungan kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas, tentunya akan menghasikan sesuatu yang maksimal.

### **5. Pengembangan**

Pengembangan yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase sebesar 75,51 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai mampu mengembangkan bakat serta kemampuannya untuk menunjang pengembangan kinerja pegawai.

### **6. Keterlibatan**

Keterlibatan yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase sebesar 79,46 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai

memiliki rasa keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan serta mendiskusikan atau mengadakan pertemuan/rapat dalam membahas suatu masalah. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Ibu Sitti Nuraeni Nuhung, S.Sos selaku Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, elektronika dan Aneka dalam wawancara (tanggal 19 Januari 2015) yang menyatakan bahwa :

Dalam memberikan suatu tugas yang ditanggung jawabkan bagi setiap pegawai biasanya diadakan suatu pertemuan atau semacam diskusi untuk mengutarakan pendapat dan menerima masukan serta pegawai yang terkait dalam Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Apabila terjadi suatu masalah diadakan pula suatu pertemuan untuk membahas dan mencari solusi bersama dalam memecahkan masalah yang dihadapi, serta memberikan pula kesempatan bagi pegawai dalam menerapkan ide yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam hal pengembangan kantor. Dengan hal ini para pegawai merasa dihargai dan merasa dianggap sebagai pegawai di Kantor tersebut, sehingga dapat menimbulkan motivasi para pegawai tentunya.

## 7. Kesempatan

Kesempatan yang menjadi indikator variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase sebesar 71,43 persen. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai mampu memanfaatkan kesempatan yang ada untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan kantor.

Berdasarkan hasil persentase dan hasil wawancara variabel motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase 71,93 persen, hal ini sesuai dengan pendapat Riduwan (2009: 67) bahwa 61 persen – 80 persen berada dalam kategori tinggi, yang lebih dipengaruhi oleh indikator kinerja. Dimana indikator ini memiliki persentase paling tinggi dibanding indikator lain yaitu berada pada tingkat persentase 84,80 persen.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini, tentang pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Komunikasi interpersonal pimpinan pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai berada pada kategorisangat baik, ditinjau dari aspek keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesamaan yang terlaksana dengan baik.
2. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai berada pada kategori tinggi, ditinjau dari segi aspek kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.
3. Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan di Kabupaten Sinjai sehingga motivasi kerja pegawai turut dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal yang diterapkan pegawai dalam bekerja yang berkorelasi tingkat sedang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Enjang. 2009. *Komunikasi Konseling*. Bandung: Nuansa.
- Hasibuan, A.P. Melayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kineja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Riduwan. 2009. *Metode Teknik menyusun Karya Ilmiah, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, Bedjo. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.