

Available online at : <http://jurnal.utu.ac.id/JIMSI>**JIMSI: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Komunikasi**

| ISSN (Print) 2807-9345 | ISSN (Online) 2801-7989 |

## STRATEGI KOMUNIKASI PERSUASIF ASISTEN AFDELLING 1 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. AGRO SINERGI NUSANTARA KEBUN UJUNG LAMIE

Agus Levinda<sup>1</sup>, fiandy mauliansyah<sup>2</sup>

1Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar

2Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar

<sup>1</sup>[Aguslefinda@gmail.com](mailto:Aguslefinda@gmail.com) <sup>2</sup>[fiandymauliansyah@utu.ac.id](mailto:fiandymauliansyah@utu.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui langkah komunikasi persuasive yang diperlukan dalam mengajak karyawan aktif bergerak dalam meningkatkan capaian produktifitas & kinerja kebun ujung lamie. penelitian ini berlatar belakang di PT. agro sinergi nusantara (ASN) unit kebun ujung lamie, yakni salah satu perusahaan milik Negara (BUMN) yang beroperasi dibidang produksi kelapa sawit. dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif serta tehnik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. jenis penelitian lapangan ini mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit social. subjek penelitian adalah pimpinan afdelling dan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT.ASN unit kebun ujung lamie menggunakan tiga strategi persuasive dalam meningkatkan kinerja karyawan kebun khususnya wilayah afdelling 1. Strategi yang pertama melalui pendekatan emosional (strategi psikodinamika) dengan cara terbuka untuk membangun kepercayaan. Yang kedua menggunakan strategi memberi pemahaman mengenai perusahaan (the meaning construction) melalui cara personal selling dan sebagainya. Strategi yang ketiga adalah menunjukkan sikap peduli (care) dengan cara bertanya langsung (*ask to ask*) terkait masalah dilapangan yang dihadapi pemanen

**Kata kunci:** strategi, komunikasi persuasive, kinerja

### Abstract

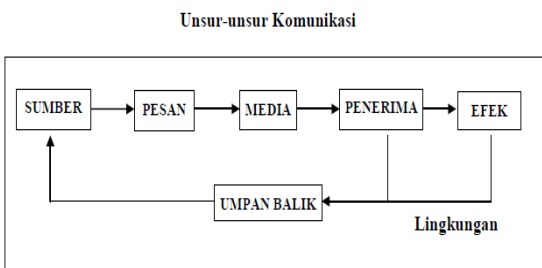
This study aims to determine the persuasive communication strategy needed to encourage employees to actively engage in increasing productivity and performance at the Ujung Lamie plantation. The background of this research is at PT. Agro Synergy Nusantara (ASN) Ujung Lamie Plantation Unit, is a state-owned company (BUMN) engaged in the production of palm oil. in this study the method used is a qualitative method through a descriptive approach and data collection techniques are carried out through interviews, observation, and documentation. This type of field research studies intensively about the background of the current situation and environmental interactions of a social unit. research subjects are afdelling leaders and employees. The results of this study indicate that PT.ASN of the Ujung Lamie Plantation unit uses three persuasive strategies in improving the performance of plantation employees, especially in the Afdelling 1 area. The first strategy is through an emotional approach (psychodynamic strategy) in an open way to build trust. The second uses a strategy of providing knowledge about the company (the meaning construction) by means of personal selling or through the media. The third strategy is to show a caring attitude by asking directly (*ask to ask*) related problems in the field faced by harvesters.

Keywords: strategy, persuasive communication, performance

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang bergerak untuk mencapai target tertentu yang telah disepakati pihak-pihak terkait. Dalam hal itu terdapat beberapa factor yang menjadi tolak ukur dalam sebuah keberhasilan yang ingin dicapai, yakni dari aspek daya saing antar perusahaan, produksi yang dihasilkan, serta Salah satu factor yang sangat berperan penting didalamnya ialah SDM (sumber daya manusia). Sebab yang menjalankan segala bentuk proses dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia didalamnya. Dengan begitu perusahaan perlu untuk terus melakukan peningkatan sumber daya manusia yang menjadi aset penting sehingga harus terus dijaga serta dikontrol oleh perusahaan sebab kemampuan dan kinerja seorang karyawan akan sangat berdampak terhadap efektifitas dan efisiensi kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan tersebut

Komunikasi sebagai instrument interaksi social berguna untuk mengetahui dan memprediksi sikap orang lain, juga untuk melihat keberadaan diri sendiri dalam menciptakan keseimbangan dengan masyarakat. Dengan demikian dalam sebuah proses komunikasi ada yang namanya unsur komunikasi yang memperlihatkan urutan terbentuknya sebuah sikap dari hasil penyampaian sebuah informasi atau pesan.



Gambar 1.1 unsur komunikasi

Salah satu yang mempengaruhi kinerja dari pegawai ialah bagaimana komunikasi yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan itu sendiri. Menurut sutusna (2011) kepemimpinan adalah keterampilan untuk mempengaruhi orang lain, menggunakan komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung dengan maksud untuk membujuk sasarannya sehingga dengan penuh pengertian, kesadaran dan tanpa keterpaksaan bersedia untuk bergerak sesuai keinginan pemimpin. Komunikasi merupakan alat yang paling efektif dalam membangun hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan.komunikasi

memiliki sifat informative dan persuasive tergantung pada tujuan yang ingin dicapai oleh sikomunikator Sedangkan persuasive adalah tehnik mempengaruhi orang lain dengan menggunakan serta memanfaatkan bukti informasi dan kebenaran psikologis maupun sosiologis dari komunikan yang hendak dipengaruhi.( Devito, 2010: 387).

Dengan demikian, system persuasive dalam menyampaikan pesan kepada target audience dinilai cukup tepat untuk diaplikasikan melalui pendekatan teori komunikasi organisasi yakni teori Hubungan Manusia atau *Human Relation* yang dikembangkan oleh Elton Mayo pada tahun 1930-an, menurut pandangan teori ini bahwa hubungan manusia sangat penting dalam menopang suatu system perusahaan dalam jangka panjang. Dimana hubungan manusia ini menekankan pada urgennya individu dalam sebuah kehidupan organisasi. Dalam Buku Zaenal (2020 : 160) teori ini juga menyarankan strategi peningkatan dan menyempurnakan organisasi dengan langkah meningkatkan kepuasan anggota serta organisasi yang mampu mengembangkan potensinya. Sehingga Strategi komunikasi menjadi acuan perencanaan dari komunikasi dengan manajemen komunikasi sendiri untuk sebuah target tertentu dimana harus mampu memperlihatkan system operasionalnya secara praktis bagaimana seharusnya dilakukan dengan pendekatan yang berbeda-beda tergantung pada situasi dan kondisi yang dibutuhkan dipangan.

PT Agro Sinergi Nusantara ialah salah satu industry perkebunan kelapa sawit yang merupakan property milik Negara yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di provinsi Aceh. Berdasarkan surat Kementerian BUMN Nomor S817/MBU/2008 tanggal 28 desember 2010 tentang persetujuan pendirian perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pihak PT Perkebunan Nusantara I (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) menjalin kerjasama sebagai perusahaan patungan untuk menjaga kesinambungan dalam menghasilkan kelapa sawit sebagai komoditi utama yang dihasilkan serta menjaga keberlangsungan dan tanggung jawab terhadap para karyawan Perkebunan. Dalam menjalankan kegiatan kerjasama ini pihak PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) berhak untuk mengatur struktur kepemimpinan untuk menjalankan

kegiatan perkebunan. Dalam hubungannya, antara strategi komunikasi persuasif dengan dunia kerja memiliki ikatan yang tak terlepas sebagai pimpinan wilayah kerja diperusahaan dituntut harus mampu menguasai kemampuan persuasif untuk dapat mengintruksikan dan menyamakan persepsi karyawan sekaligus mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan agar sesuai dengan arahan pemimpin untuk memenuhi kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien dari masing-masing tanggung jawab yang telah diberikan oleh setiap bidangnya. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. Agro Sinergi Nusantara ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih belum dapat dikatakan sepenuhnya baik. Tingkat pencapaian produktivitas yang masih turun naik, kurangnya sumber daya manusia yang siap berpartisipasi sejalan dengan target perusahaan kepemimpinan yang masih kurang tegas, dan kendala yang tidak terprediksi sehingga timbulnya masalah penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Selain dari strategi komunikasi persuasive dan system kepemimpinan asisten sendiri, budaya organisasi yang berkembang pada perkebunan PT Agro Sinergi Nusantara juga ikut menjadi salah satu kebiasaan yang dapat mempererat hubungan persaudaraan diantara para pekerja perkebunan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang sering terjadi yaitu karyawan selalu datang tidak sesuai jam kerja dan terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Selain budaya organisasi terdapat pula beberapa faktor lainnya yang menyebabkan terpengaruhnya kinerja yaitu oleh lingkungan kerja, dimana merupakan keadaan dan kondisi pada suatu tempat yang dapat mendukung jalannya kegiatan operasional dimana juga sangat mempengaruhi kondisi psikis dari pekerja.

Permasalahan paling mendasar adalah kurangnya minat atau motivasi untuk bekerja secara profesionalitas dari pekerja serta Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keamanan dan

kenyamanan para pekerja. Karena perhatian dari perusahaan akan menjadi apresiasi yang dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan. Jika kinerja karyawan tinggi maka keuntungan yang akan dihasilkan juga akan meningkat seiring dengan produksi hasil perkebunan. dengan melakukan wawancara pada tiga orang karyawan pada afdelling 1 ujung lamie perkebunan PT Agro Sinergi Nusantara menghasilkan sudut pandang penulis dalam menyimpulkan permasalahan yang terjadi pada perkebunan yang menyebabkan rendahnya Kinerja karyawan yaitu budaya organisasi yang tidak berjalan sesuai dengan ketetapan perusahaan serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Faktor yang dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara ditentukan oleh strategi komunikasi antara pemimpin dan karyawan untuk mempengaruhi sebuah budaya organisasi perusahaan sehingga menjadi lebih baik dari sebelumnya serta lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi pendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.

## LANDASAN TEORI

### 1. strategi

Strategi merupakan perencanaan (planning) dan manajemen guna memenuhi suatu tujuan yang ingin dicapai. akan tetapi dalam mencapai tujuan tadi, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya untuk menunjuk arah saja akan tetapi juga harus memperlihatkan bagaimana system operasional. Dalam pemilihan langkah atau strategi tadi suatu strategi dan struktur untuk mengimplementasikannya para pemimpin juga harus mampu mempertimbangkan apa saja pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi. Dian Pertiwi (2019 : 5-6)

### 2. komunikasi persuasif

Menurut Kamus Ilmu Komunikasi (Rakhmat, 2008 : 14) dalam jurnal Dian Pertiwi (2019: 6), komunikasi persuasif digambarkan juga sebagai “Suatu proses untuk mempengaruhi persepsi, sikap dan tindakan orang dengan menggunakan

manipulasi psikologis sehingga sasarannya bertindak seperti apa yang diinstruksikan.

Komunikasi persuasif ialah bagian yang paling efektif, sebab terdapat retorika berbicara, intonasi, pilihan kata, gesture, merupakan instrument komunikasi dengan mempengaruhi aspek –aspek tindakan dan pola pikir orang lain melalui penggunaan komunikasi persuasive dalam Dian Pertiwi (2019: 6-7)

### 3. Strategi komunikasi persuasive

Menurut Devito (2011: 499) dalam jurnal Arifah (2020: 11) usaha melakukan persuasive ini memusatkan perhatian pada upaya merubah atau memperkuat atau kepercayaan khalayak atau upaya mengajak sasarannya untuk mengikuti sesuai kehendak komunikator.

### 4. Kinerja

Menurut Aditya (2017: 10) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

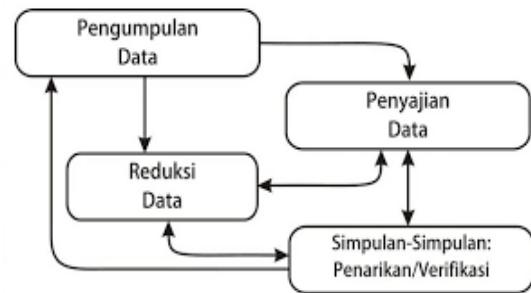
Setyowati & Haryani (2016) dalam jurnal Aditya (2017:10) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

## METODOLOGI

penelitian ini menggunakan metode kualitatif melalui pendekatan deskriptif dimana metode ini lebih efektif untuk membantu mendeskripsikan bagaimana strategi komunikasi persuasive dari pimpinan afdeling dalam meningkatkan kinerja karyawan wilayahnya di PT. ASN kebun ujung lamie secara sistematis baik itu berupa fakta atau karakteristik populasi tertentu atau juga bidang tertentu secara factual dan cermat sehingga dalam penelitian ini penulis dapat dengan mudah menggambarkan keadaan lapangan sekaligus

karakteristik subjek penelitian di PT.ASN kebun ujung lamie.

- **Informan**, Dalam penelitian ini penulis sebagai instrumen penelitian berusaha untuk menggali informasi sebanyak mungkin dari informan yang menjadi subjek dalam penelitian. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari empat orang informan yaitu: asisten (pimpinan afdelling), krani produksi (pembantu afdelling), mandor dan pemanen. Penentuan subjek dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive*, yaitu mereka dipilih dengan pertimbangan karena dianggap dapat menjabarkan informasi data yang diperlukan oleh penulis.
- **Teknik Pengumpulan Data**, dalam penelitian menitikberatkan kepada: wawancara, observasi dan dokumentasi, serta praktiknya penulis terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik Miles dan Huberman dengan teknik keabsahan data.



Gambar 1.2 Model analisis interaktif Miles dan Huberman

- Pengumpulan Data, yaitu mengumpulkan data dilokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi.
- Reduksi Data, merupakan suatu bentuk yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, sehingga diperoleh kesimpulan akhir dan di verifikasi.
- Penyajian data, adalah kegiatan mengelompokkan data yang telah direduksi.
- Penarikan kesimpulan (verifikasi) adalah hasil akhir dari penelitian sehingga memperoleh kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Strategi Komunikasi Persuasive Asisten Afdelling 1 Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Kebun Ujung Lam

Peranan strategi dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang cukup penting Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan pemanen pada PT.ASN unit kebun ujung lamie . Dalam penelitian ini penulis melihat asisten afdelling 1 menggunakan suatu setrategi komunikasi persuasive dengan prinsip human relation dan bebrapa indicatornya oleh Onong Uchjana dalam Rispayani (2020: 10) untuk meningkatkan kinerja serta mendukung terjalannya komunikasi yang terarah. Dari data hasil produksi yang direkap oleh kantor manager sendiri terlihat target capaian yang dihasilkan afdelling 1 menggambarkan masih turun naik dalam kurun enam bulan terakhir maka dari itu asisten menggunakan beberapa satrategi dalam mengatasinya. Adapun strategi komunikasi persuasive melalui pendekatan prinsip human relation menurut Armansyah dalam Rispayani (2020: 10) adalah sebagai berikut

1. Strategi pertama adalah melakukan **pendekatan emosional** Dimana asisten sebagai persuader diharus mampu menyampaikan pesan kepada pemanen secara terbuka dan secara rasional agar tidak memunculkan siakap kesalahpahaman dalam penyampaian informasi. sehingga pesan persuasive yang disampaikan tersebut dapat menyentuh aspek emosional. Sedangkan secara rasional komponen kognitif pada diri pemanen dapat dipengaruhi. Sehingga asisten dapat memberikan ide atau gambaran yang dapat membentuk sebuah sikap dan keyakinan bahwa dengan meningkatkan kinerja akan berdampak pada tingat produksi perusahaan sesuai target yang menjadi planning, serta dengan begitu akan berdampak pula pada peneghasilan dan bonus (premi) yang akan diterima oleh pemanen itu sendiri. Selain strategi diatas pada prinsip hubungan manusiawi juga asisten berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yakni dimana pekerjaan tersebut dapat menarik hubunngan kerja yang intim serta berupaya memberikan

dorongan berupa motivasi kerja dengan perlakuan setiap karyawan dengan adil Rispayani,( 2020 :10)

2. Strategi yang kedua **memberikan pengetahuan tentang perusahaan** (the meaning contruction). Berawal dari strategi yang dibangun atas konsep hubunngan pengetahuan dan perilaku yang dapat dicapai sejauh mana apa yang diingat. Artinya asisten afdelling harus mampu memberikan pengetahuan, aturan dan system kinerja yang sedang diterapkan. Dalam Rispayani (2020: 10) mengatakan indicator human relation harus memberikan pengarahan berupa pemberian tugas, perintah-perintah ataupun instruksi yang membuat karyawan dapat mengerti maksud serta tujuan organisasai dan pengarahan tersebut mampu mempengaruhi sasaran komunikasi secara senang hati ikut berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuannya. Selain itu dengan adanya pengetahuan yang diterima oleh pemanen melalui lingkungan sekitar maupun edukasi dari asisten yang sendiri menghadirkan sebuah pemahaman dibenak karyawan ialah PT.ASN berbeda dengan perusahaan lainnya. Selain memberikan pengetahuan tentang perusahaan penempatan tenaga kerja yang tepat juga dilakukan sebab hal ini akan memberika kelancaran dalam produksi sebab setiap sub bidang dikerjakan oleh karyawan yang memiliki keahlian dan kecakapan dibidangnya Rispayani (2020: 10) Pada langkah ini asisten berusaha memanipulasi suatu makna, sehingga dapaat menggambarkan suatu pengertian yang lebih untuk mudah dipahami pemanen. Asisten memberikan perumpamaan-perumpamaan terhadap suatu makna tanpa mengurangi arti dari pengertian itu sendiri
3. Strategi yang terakhir adalah dengan **menunjukkan sikap peduli (care)** terhadap pekerja diupayakan dalam setipa factor, baik itu produktifitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pemanen, menanyakan kendala yang dialami setiap individu pemanen selama

dalam pekerjaannya, dan peningkatan maupun penurunan jumlah produksi yang dicapai oleh pemanen dalam setiap bulannya. Dalam Rispayani (2020: 10) Hubungan kerja yang serasi, yakni hubungan kerja formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja juga ikut diterapkan. Dengan demikian strategi ini mampu menunjukkan apresiasi pemimpin terhadap setiap bawahannya sehingga akan terbentuknya perspsi dari sasaran komunikasi persuasive tadi yaitu saling membutuhkan antara satu sama lain dalam ikatan kerja tersebut. sikap seperti inilah yang perlu terus untuk diolah oleh asisten agar tidak kehilangan kesempatan dalam membujuk atau memotivasi karyawan khususnya pemanen dalam memberikan estimasi kerja terbaiknya bagi perusahaan.



Gambar 1. kegiatan wawancara dengan pemanen afdelling 1

## 2. Tehnik Komunikasi Persuasive Asisten Afdelling Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

1 **Tehnik Integrasi**, yaitu tehnik yang berdasarkan kemampuan komunikator untuk menyatukan diri dengan komunikan, (Effendy,2008) berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang pemanen wilayah kerja afdelling 1 menghasilkan sudut pandang yang menggambarkan bahwa asisten berhasil berkomunikasi baik dengan karyawan, arahan serta masukanpun terlihat dapat

diterima dengan lebih baik dan komunikasi yang terjalinpun cukup efektif diterima oleh karyawan khususnya pemanen, sikap dan tindakan yang ditunjukkan asisten juga mampu mengedukasi sekaligus mengajak setiap karyawannya ikut andil secara sukarela dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi dalam wilayahnya. Secara tidak sadar berarti asisten afdelling kebun ujung lamie mampu menanamkan metode integrasi seperti yang dikemukakan oleh Effendy dalam bukunya yang membahas lima metode komunikasi persuasive, dimana metode integrasi yang dimaksud adalah asisten mampu berbaur dengan kelompok masyarakat sekitar yang menjadi komunikan dari sasaran pesan yang ingin disampaikan, dengan demikian akan menjadikan proses komunikasi persuasive atau penyampaian pesan yang lebih efektif.

2 **Tehnik Tataan**, menyusun pesan komunikasi sedemikian rupa, sehingga enak didengar atau dibaca serta termotivasi untuk melakukan sebagaimana disanrakan oleh pesan tersebut, (Effendy,2008) dalam tehnik ini asisten berupaya menjelaskan semaksimal mungkin apa yang menjadi tujuan utama yang hendak dirubah dari komunikan sehingga dalam penyamapiannya persuadere benar-benar memperhatikan setiap tata bahasa yang digunakan agar tidak menyinggung, atau pun menimbulkan salah persepsi (miss communication) dengan komunikan sebagai sasaran pesan tadi.

Pimpinan atau asisten dalam pekerjaannya berkomunikasi dengan karyawan tetap terus menggunakan pola komunikasi yang baik dan benar, terutama saat memberikan perintah atau informasi kepada karyawan, dalam hal ini asisten secara tidak langsung telah menerapkan strategi komunikasi yang baik. Meski sering terjadi masalah seperti kesalahan pengertian sehingga apa yang diberikan menghasilkan respon yang berbeda dengan lawan bicara (miss communication), namun asisten dapat mengatasinya dengan baik melalui strategi komunikasi yang benar. Masalah miss

communication asisten dengan karyawan dapat terjadi karena perbedaan karakter antara komunikator dengan lawan bicaranya, antara asisten dengan karyawan ataupun pemananen yang memiliki latar belakang, pengalaman, maupun pendidikan serta karakteristik dan bahasa yang berbeda. Salah satu yang menjadi hambatan dasar dalam penerapan strategi komunikasi adalah pada segi bahasa dimana asisten dan pemanen dibutuhkan kurun waktu 3 bulan lamanya untuk penyesuaian dengan baik selain hal itu asisten juga memanfaatkan struktur organisasi yang ada di perusahaan dalam meneruskan penyampaian pesan dengan menugaskan mandor atau kranidelling apabila terdapat masalah yang tidak dapat diselesaikan sendiri tanpa harus turun langsung untuk hal-hal menyangkut bahasa juga hal kecil lainnya yang menjadi faktor hambatan dalam berkomunikasi

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik setelah melakukan penelitian pada PT. Agro Sinergi Nusantara terhadap penerapan strategi komunikasi persuasif yang dilakukan asisten kranidelling kepada karyawan bahwa, asisten menganggap komunikasi persuasif sangat diperlukan untuk terus meningkatkan motivasi semangat kerja pemanen dengan langkah seperti diatas, yaitu dalam penerapan komunikasi persuasif perlu adanya perencanaan terlebih dahulu, dimana asisten perlu melakukan analisis terhadap karyawan dalam kesehariannya dilapangan, system performance dalam periode tertentu yang dibuat oleh perusahaan dan produktifitas yang dihasilkan pemanen. Kemudian setelah itu barulah asisten dapat menentukan strategi yang perlu dilakukan yakni Dengan strategi pendekatan emosional dengan menyampaikan pesan secara terbuka agar tidak terjadi kesalahpahaman informasi. Kemudian strategi yang kedua yakni memberikan pengetahuan tentang perusahaan terkait system kinerja dan target capaian produktivitas yang menjadi tujuan perusahaan, selanjutnya menunjukkan sikap peduli (care) dimana strategi ini mampu mempengaruhi persepsi karyawan dengan memberi perhatian lebih sehingga mereka merasa diperhatikan kemudian apresiasi oleh pemimpinnya. kemudian para komunikator berusaha untuk membaaur dengan para komunikasikan dengan cara menggambarkan bahwa komunikasikan dan komunikasikan berada pada kondisi yang sama yang disebut juga dengan teknik integrasi. Juga teknik tataan, dimana

memperhatikan pengemasan setiap pesan yang disampaikan sehingga dapat mempersuasif pendengar dengan baik, dengan beberapa tehnik diatas membuat para karyawan merasa diperhatikan dan menjadi termotivasi untuk kembali semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Hal ini dilakukan oleh pimpinan untuk menarik para karyawan yang mengalami penurunan kinerja untuk kembali semangat bekerja dengan memberikan iming-iming keuntungan yang akan diterima jika pekerjaan yang dilakukan berhasil atau mencapai target perusahaan.

## REFERENSI

### Jurnal :

Nurdin. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada PT. Denki Engineering* Reslaj: religion Education Social Laa Roiba Journal, volume 3 no 2 2021. Di akses dari <http://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/328>

Stephanie Mustika Alam. 2015. *Analisis Komunikasi Persuasif Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan* (studi kasus divisi deal maker dan engine room pada PT. Adiputra Agung Perkasa (imcode). Di akses dari <http://123dok.com/document/y4km51rq-stephanie-mustika-alam.html>

Dian Pertiwi, (2019), *Strategi Komunikasi Persuasif Dalam Meningkatkan Jumlah Debitur Di Pt. Bni (Persero) Tbk Kantor Cabang Padang* (Jom Fisip Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019) Riau-Padang. Di akses dari <http://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFISIP/article/download/22769/22037>

Zaenal Mukarrom, (2020), juni *E- Book Teori-Teori Komunikasi Bandung : pusat penerbitan dan distribusi UIN susan Gunung Djati Bandung*. Di akses dari <http://digilib.uinsgd.ac.id/31495/>

### Skripsi (online)

Rana Meilinda. 2020. *Strategi Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Indomarco Prismatama (Indomaret) Area Mulyojati Metro Barat*.

Rispayani Halim, 2020. *Implementasi Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Roti Jordan*, Di akses dari <http://repository.iainpare.ac.id/2074/1/15.3100>

Kahfi Hilmawaan. 2019. *Teknik Komunikasi Persuasif Ustadzah Dedeh Rosidah Syarifuddin Dalam Program Acara Religi ( Analisis Isi Pada Acara Mamah & Aa Beraksi Di Indosiar)*. Di akses dari <http://eprint.umm.ac.id/46235/>

Aditya Satri a Ananda. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Café Purwokerto*, Di akses dari <http://respository.ump.ac.id/3790>

Ardhi kurniadi. 2016. *Fungsi Komunikasi Persuasive Dalam Meningkatkan Minat Kebbersamaan Pada Anggota Keluarga Pelajar Mahasiswa Karimun-Bandung*. Di akses dari <http://respository.unpas.ac.id/12059/>

Nur Hasanah, (2019), *Strategi Komunikasi Persuasive Komunitas Jalan-Jalan Edukasi Lampung Dalam Menumbuhkan Empati Remaja Terhadap Anak Panti Asuhan*. Di akses dari <http://repository.radenintan.ac.id/7234/>