

HUBUNGAN GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN DAN PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI

Harti Yuwarti & Pramudya Yudith Virgiawan

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
dekanfikom@yahoo.com

Abstract

Communication is a basic context for the human to human to know one another. In an agency or company required a good cooperation between management and employees in order to achieve an organization's goals are good. The method used was a survey, using a quantitative approach, using test analysis correlation data to obtain the value of the relationship and was followed by a statement in the form of questionnaires distributed to the selected respondents using sampling techniques as much as 31 respondents. Populasi dalam penelitian ini adalah sebesar 33 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang. Based on the research that has been done, it can be seen that there is a very strong relationship between the two variables, and the correlation value of the relationship between the leadership style of communication - with the employee for 0.814, this show is a positive relationship going. It means that the better the communication style of leadership - employees are interwoven with the employee, the performance is also better. Value of 0.814 for the relationship if interpreted in the interpretation of the correlation coefficient table is in the interval from 0.80 to 1.000, Is at a very strong level.

Keywords: *Communication, Leadership, Employee, performance*

Pendahuluan

Komunikasi di dalam kehidupan manusia adalah untuk saling bersosialisasi satu sama lain dan sangatlah penting arti komunikasi untuk menjalankan kehidupan sehari-hari. Komunikasi juga bisa diartikan sebagai interaksi yang dilakukan oleh komunikator dengan komunikan dimana di dalamnya terdapat pesan dan memberikan efek di dalam kehidupan manusia. Untuk memperoleh kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan diperlukan adanya koordinasi. Koordinasi dapat diperoleh melalui suatu komunikasi. Hal ini sangat ditentukan oleh gaya komunikasi yang digunakan pimpinan dalam sebuah lembaga atau perusahaan.

Gaya komunikasi pimpinan diwujudkan melalui gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain secara konsisten. Melalui apa yang dikatakannya (bahasa) dan apa yang diperbuatnya (tindakan). Gaya komunikasi akan memberikan pengetahuan tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu lembaga ketika mereka melaksanakan tindakan dalam menyampaikan berbagai informasi dan gagasan. Seperti yang

dikutip dari Dani Vardiansyah 2005,25)

“Terdapat definisi komunikasi yang sangat beragam. Masing-masing tokoh komunikasi mempunyai pengertian atau definisi sendiri mengenai komunikasi. Carl L. Hovland, Janis dan Kelly menyatakan pendapatnya mengenai komunikasi yaitu “Komunikasi adalah suatu proses melalui dimana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya (khalayak)”.

Mengenai definisi komunikasi yang sangat beragam maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi sebagai suatu fenomena sudah tentu dapat diartikan atau dikonseptualisasikan bermacam-macam tergantung dari pada perspektif yang dipakai. juga penting di dalam suatu lembaga atau perusahaan. Seperti halnya antara pimpinan dengan karyawannya. Setiap lembaga dan perusahaan menginginkan adanya suatu proses komunikasi yang dilakukan secara efektif dan efisien dapat membuat situasi dan kondisi untuk menjadi baik dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan lembaga

itu.

Pimpinan didalam suatu lembaga mempunyai ciri-ciri dan karakter yang berbeda-beda sesuai dengan kepribadiannya masing-masing. Kondisi seperti ini yang mencerminkan bahwa gaya komunikasi pimpinan setiap lembaga atau perusahaan akan berbeda. Tetapi seorang pimpinan selalu mempunyai keahlian yang khusus, kemampuan komunikasi yang baik agar pesan apa yang disampaikan dapat diterima baik oleh para pegawainya. Gaya komunikasi akan memberi pengetahuan kepada kita tentang bagaimana perilaku orang dalam suatu lembaga atau perusahaan ketika mereka melaksanakan berbagai informasi dan gagasan.

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Husain Umar, (2001;31) lima landasan kepemimpinan yang kokoh adalah: Cara berkomunikasi, Pemberian motivasi, Kemampuan memimpin, Pengambilan keputusan dan Kekuasaan yang positif.

Gaya komunikasi digunakan sebagai alasan mengapa orang ingin melakukan suatu pekerjaan. Jika gaya komunikasi pimpinan yang terjadi dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai dapat mengikuti instruksi dengan tepat dan benar, serta dapat bekerja secara optimal. Sehingga dengan demikian gaya komunikasi merupakan suatu sarana atau alat yang dapat memacu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia Jl. Taman Pejambon No.6, Jakarta Pusat, yang berjumlah 33 orang pada tahun 2012, sumber didapat dari bagian kepegawaian Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan – Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1). Bagaimana gaya komunikasi pimpinan – pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. 2). Bagaimana kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. 3). Seberapa besar hubungan antara gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Tujuan penelitian umumnya berusaha mencari jawaban dan apa yang menjadi pokok permasalahan. Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah : 1). Untuk

mengetahui gaya komunikasi pimpinan – pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. 2). Untuk mengetahui kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. 3). Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Metode yang digunakan oleh; untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa yaitu Evaluasi, Prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, Penelitian operasional, dan Pengembangan indikator-indikator sosial.

Gaya komunikasi pimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat keefektifan komunikasi dalam suatu organisasi. Pentingnya efektifitas komunikasi organisasi tersebut sebagai dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih giat. Efektif pada pekerjaan bisa juga disebut efektif pada pekerjaan itu sendiri oleh karena itu efektif komunikasi dapat diraih apabila komunikasi yang digunakan oleh pimpinan terhadap pegawainya berjalan dengan efektif. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2008;33) dikutip bahwa “Hubungan adalah suatu hal yang saling bersangkutan atau berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya” Sedangkan pengertian hubungan menurut “Ensiklopedi Nasional Indonesia (1990;141) “ hubungan adalah suatu harga statistik yang menunjukkan tingkat hubungan antara dua atau lebih variabel”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka hubungan dapat diartikan sebagai suatu hal yang saling mempengaruhi satu dengan lainnya yang menunjukkan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berkaitan dengan hal ini, yang dimaksud dengan pimpinan di Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia meliputi Direktur sebagai pejabat eselon II, Kasubdit sebagai eselon III, Kasie sebagai eselon IV, Kasubsie sebagai eselon V yang membawahi para pegawai di lingkungan Direktorat tersebut. Hubungan yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah kaitan antara gaya komunikasi Pimpinan - Pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dalam Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin communicatio dan bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna.

Maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang diperbincangkan. Menurut Onong U.E (2007;9) Kesamaan bahasa belum tentu menimbulkan kesamaan makna. “dengan kata lain perkataan, mengerti bahasanya saja belum tentu mengerti makna yang dibawakan bahasa itu”. Selain itu menurut Hafied Cangara (2005;18) mengatakan “Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka”. Pada dasarnya komunikasi merupakan suatu proses komunikasi dua arah. Komunikasi tidak hanya berupa memberitahukan dan mendengarkan saja. Komunikasi harus mengandung ide, pikiran atau pendapat.

Proses komunikasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh komunikator untuk menyampaikan ide, gagasan, atau pendapatnya kepada orang lain, yang prosesnya sendiri terbagi dalam dua tahap yaitu : a) “Proses komunikasi secara primer, yaitu proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang atau simbol sebagai media dalam suasana tatap muka. b) Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat tertentu atau sarana tertentu sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama”. (Onong E.E, 2002;11)

Komunikasi antara pimpinan dan pegawai sebaiknya menggunakan komunikasi dua arah (two way communication) untuk menciptakan saling pengertian dan dukungan bagi tercapainya suatu tujuan tertentu. Tujuan komunikasi dapat dilihat dari dua perspektif kepentingan yakni : kepentingan sumber atau pengirim atau komunikator dan kepentingan penerima atau komunikan.

Gaya Komunikasi (Communication Style)

Menurut Sasa Djuarsa. (2007;44) “gaya komunikasi (communication style) yang dikutip dalam buku teori komunikasi adalah sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu”. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa gaya komunikasi adalah seperangkat perilaku antarpribadi tersebut dikhususkan dalam penggunaan situasi tertentu. Perilaku antarpribadi yang digunakan akan mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi tertentu pula. Gaya komunikasi akan memberikan pengetahuan kepada kita tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan berbagai komunikasi dan gaga-

san. Gaya komunikasi seseorang penting sekali untuk keefektifan organisasi secara menyeluruh.

Pimpinan

Menurut Soebagio Sastrodiningrat, “pimpinan adalah seorang yang dengan cara apapun, mampu mempengaruhi pihak orang lain untuk berbuat sesuatu, sesuai dengan kehendak orang itu sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai”. (Subagyo Sastrodiningrat Sementara itu dalam www.google.com , kata pimpinan bermakna ‘kumpulan’, yakni ‘kumpulan para pimpinan’. (Dalam kaitan ini, antara manajer puncak (top manager) dan manajer menengah (middle manager) secara structural berinteraksi dengan sejumlah karyawan atau karyawan melalui gaya komunikasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Pegawai

Menurut UU pokok Kepegawaian (1999 bab I ; 3) , pegawai adalah “setiap warga negara yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku”. Yang dimaksudkan pegawai adalah seorang yang telah memenuhi syarat yang ditentukan oleh pejabat yang berwenang serta diberikan tugas dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1998;659) “Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau perusahaan”. Yang dimaksudkan pegawai di sini adalah seseorang yang melamar pekerjaan kepada instansi pemerintahan atau perusahaan yang telah memenuhi syarat-syarat dan diterima bekerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Berkaitan dengan hal ini, yang dimaksud dengan pegawai di Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia ialah seluruh pegawai yang bekerja pada Direktorat tersebut.

Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (1995;381), kinerja adalah “tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerja”. Sedangkan menurut UU pokok Kepegawaian (1999;3) , pegawai adalah “setiap warga negara yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku”.

Fungsi Komunikasi

Fungsi Informatif

Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Orang-orang dalam jajaran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan ataupun guna untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi. Sedangkan karyawan membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan dan informasi tentang jaminan keamanan, kesehatan, jaminan sosial, cuti dan sebagainya.

Fungsi Regulatorif

Fungsi regulatorif berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Pada lembaga atau organisasi ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatorif ini. Pertama, atasan atau orang-orang yang berada dalam jajaran manajemen yaitu orang-orang yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan. Kedua, pesan-pesan regulatorif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan.

Fungsi Persuasif

Dalam organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan kenyataan ini, banyak pimpinan yang lebih suka mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah, sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan keperdulian yang lebih besar dibanding jika pimpinan memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, terdapat dua saluran komunikasi yaitu :1)“Saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus (news letter) atau laporan tertulis mengenai organisasi. 2) Saluran komunikasi informal, yaitu segala sesuatu hal dalam organisasi yang sifatnya tidak resmi atau tidak tertulis, misalnya perbincangan pribadi antar sesama karyawan dan sebagainya”. Sasa Djuarsa Sendjaja (2008;40)

Kegiatan komunikasi dalam organisasi ditujukan kepada masyarakat, baik yang ada dalam organisasi (internal) dan masyarakat luar organisasi (eksternal). Fungsi komunikasi dalam kehidupan menyangkut

banyak aspek. Melalui komunikasi seseorang dapat menyampaikan apa yang ada dalam benak pikirannya atau perasaan hati nuraninya kepada orang lain baik secara langsung maupun tidak. Melalui komunikasi seseorang dapat membuat dirinya untuk tidak terasing atau terisolasi dari lingkungan di sekitarnya. Seseorang juga dapat mengetahui dan mempelajari mengenai diri orang-orang lain dan berbagai peristiwa yang terjadi di lingkungannya. Melalui komunikasi seseorang dapat mengisi waktu luang serta dapat mengurangi atau menghilangkan perasaan tegang karena berbagai permasalahan yang dihadapinya.

Hakikat Komunikasi Kepemimpinan

Menurut Djanalis D (1994;164) faktor penting dalam mencapai seorang pimpinan, haruslah mempunyai konsep dalam mempengaruhi orang lain, konsep ini dapat berbentuk ide atau gagasan pemilihan alternative, program dan lain-lain, seorang pimpinan harus :Tepat mengambil keputusan, Cepat mengambil keputusan., Sering mengambil keputusan dan Keputusan”.

Cara pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya dapat bermacam-macam, antara lain: mendorong kemajuan, memberi banyak petunjuk, memberikan motivasi, memberikan kesempatan berperan, mengajak, mempercayai bawahan, memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberi saran, membimbing, memberi keyakinan, mengobarkan semangat, meminta pendapat, menciptakan perubahan, memeberi tanggung jawab, memberi kedudukan, mendidik, dan lain-lain. Menurut George R Terry seperti yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003;41), menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul, yaitu :

Kekuatan badaniah dan rohaniah

Merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

Stabilitas emosi.

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya dia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional.

Pengetahuan tentang relasi insani.

Salah satu tugas pokok pemimpin ialah memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anak buah, untuk bisa bersama-sama maju dan mengecap kesejahteraan.

Kejujuran

Pemimpin yang baik itu harus memiliki kejujuran yang tinggi, yang jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

Objektif

Pertimbangan pemimpin harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif.

Dorongan pribadi,

Keinginan dan kesedian untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Keterampilan berkomunikasi, Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar, mudah memahami para anggotanya.

Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik itu diharapkan juga menjadi guru yang baik.

Keterampilan sosial

Pemimpin juga diharapkan memiliki kemampuan untuk “mengelola” manusia, agar mereka dapat mengembangkan bakat dan potensinya.

Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu. Juga memiliki kemahiran teknis tertentu”.

Sebagai seorang pemimpin yang baik paling tidaknya harus memiliki sebagian besar dari sepuluh sifat pemimpin yang unggul tersebut. Salah satu faktor penting dalam kepemimpinan untuk mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain adalah tujuan. Oleh karena itu, agar tujuan yang hendak dicapainya berhasil, maka seorang pemimpin harus dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik.

Hakikat Downward Communications

Menurut Lewis sebagaimana dikutip oleh Arni Muhammad (2002;108) dalam bukunya Komunikasi Organisasi, komunikasi ke bawah adalah “Untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman, karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan”. Menurut R. Wayne Pace sebagaimana diku-

tip oleh Soleh Soemirat dkk (2007;43) terdapat 5 jenis informasi yang biasanya dikomunikasikan dari atasan ke bawahan adalah sebagai berikut :

“Penyampaian informasi tentang bagaimana melaksanakan tugas atau pekerjaan (How to do a job). Jenis informasi ini menyangkut tentang apa yang diharapkan karyawan dalam bekerja, dan bagaimana mereka melakukan semua itu. Perintah kerja (Job Instruction) dalam bentuk pemberitahuan, petunjuk, penjelasan, pelaksanaan secara manual, dan pembagian wewenang dan tanggung jawab pekerjaan (Job Description), memiliki pengertian yang kurang lebih sama dengan cara-cara penyampaian jenis informasi ini.

Penjelasan informasi tentang apa alasan melaksanakan berbagai tugas atau pekerjaan (Rational for doing jobs). Jenis informasi ini dirancang untuk karyawan agar mereka mengetahui bagaimana mereka bekerja, kaitan antara tugas-tugas lainnya dengan posisi mereka di organisasi, dan mengapa mereka melaksanakan pekerjaan utama mereka. Dalam pengertian lebih luas, jenis informasi ini membantu karyawan untuk mengenal bagaimana mereka bekerja membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyampaian informasi tentang kebijakan dan petunjuk praktis (organizational policies and practice). Melengkapi informasi tentang tugas pekerjaan spesifik, dan bagaimana mempersiapkan mereka masuk organisasi secara total. Karyawan diberi informasi mengenai jam kerja, gaji, pemutusan hubungan kerja, asuransi kesehatan, liburan atau cuti, tidak bekerja karena sakit, masalah intensif, serta sanksi dan ganjaran atau bonus.

Penyampaian informasi tentang kinerja karyawan (Employee Performance). Informasi tentang bagaimana melakukan sesuatu yang baik, dinilai penting untuk efisien dan efektifnya fungsi suatu sistem. Informasi bagi karyawan tentang bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan dengan baik, juga secara ekstrim pentingnya pemeliharaan keberhasilan operasionalisasi organisasi. Karyawan seringkali mengeluh, walaupun mereka melakukan pekerjaan dengan baik, mereka tidak tahu bagaimana cara supervisor melihat kinerja karyawan. Wawancara penilaian kinerja (performance), upah dan administrasi gaji, evaluasi kinerja atau tingkatan program, kesemuanya merupakan cara-cara menilai kinerja karyawan yang memadai.

Penyampaian informasi untuk mengembangkan kesamaan misi (mission of the organization). Hal ini mencakup kesetiaan karyawan terhadap organisasi, produknya pelayanan dan kontribusi kepada masyarakat adalah sesuatu unsur penting dalam kekuatan or-

ganisasional”.

Berdasarkan hasil uraian mengenai jenis informasi yang biasanya dikomunikasikan dari atasan ke bawahan, dapat diketahui bahwa para pegawai di seluruh tingkat dalam organisasi merasa perlu diberi informasi. Manajemen puncak hidup dalam dunia informasi. Kualitas dan kuantitas informasi harus tinggi agar dapat membuat keputusan yang bermanfaat dan cermat.

Hakikat Hubungan Masyarakat

Hubungan Masyarakat menurut Institute of Public Relations, “Humas adalah kegiatan yang dilakukan dengan sengaja, direncanakan dan berlangsung secara berkesinambungan untuk membina dan mempertahankan saling pengertian antara suatu organisasi dengan masyarakat”. (Frank Jefkins, 1992, 11). Setiap organisasi memerlukan peran humas untuk mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam organisasi skala besar peran humas sangat dibutuhkan. Humas merupakan bagian dari perusahaan yang salah satu tujuannya adalah memberikan saling pengertian antar perusahaan dengan masyarakat. Oleh karena itu kegiatan humas harus dilakukan secara baik yaitu dengan direncanakan dan dirancang sedemikian rupa. Agar organisasi dapat dikenal dan dapat diterima oleh masyarakat.

Menurut Soleh Soemirat dan Elvinaro Ardianto (2004;13) “Public Relations merupakan fungsi manajemen yang membantu menciptakan dan saling memelihara alur komunikasi, pengertian, dukungan, serta kerja sama suatu organisasi atau perusahaan dengan publiknya dan ikut terlibat dalam menangani masalah-masalah atau isu-isu manajemen. Public Relations membantu manajemen memantau berbagai perubahan”. Peran Public Relations dalam suatu organisasi adalah mengadakan komunikasi dua arah antara organisasi dengan publiknya, hal ini dimaksudkan untuk terciptanya tujuan organisasi dan juga dapat menciptakan kerjasama berdasarkan hubungan yang harmonis dengan publiknya. Humas merupakan kegiatan untuk memperoleh pengertian, kepercayaan dari public atau masyarakat. Dan juga untuk menjaga hubungan yang harmonis antara suatu organisasi dengan publiknya sehingga akan menimbulkan opini yang baik dari publiknya.

Teori Kinerja

Berdasarkan dengan Teori Kinerja Y dari Mc.Gregor yang dikutip oleh Siswanto (2003;235) bahwa unsur-unsur dalam menilai kinerja ialah :

Kesetiaan

Yang dimaksud disini adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Kesetiaan tenaga kerja terhadap organisasi sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga kerja yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

Prestasi Kerja

Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

Tanggung Jawab

Merupakan kesanggupan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Ketaatan

Kesanggupan seorang pekerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar yang telah ditetapkan perusahaan ataupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Kejujuran

Ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Prakarsa

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

Kepemimpinan

Merupakan kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat diarahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok”.

Dari unsur kinerja diatas, diharapkan seorang pegawai mempunyai suatu kinerja yang baik dalam pelaksanaan pekerjaannya, dengan begitu akan membawa dampak yang baik juga bagi kinerja organisasi. Seorang pegawai harus dapat termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan, baik bagi pimpinan ataupun organisasi. Karena kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, serta kepemimpinan sangat diperlukan untuk terciptanya kinerja pegawai.

Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti dibawah dan “thesa” yang berarti kebenaran. Hipotesis adalah posisi yang masih bersifat sementara dan masih di uji kebenarannya. Pengertian hipotesis menurut J.P Chaplin Yan yang diikuti oleh Kartini Kartono (1990;78) adalah “suatu asumsi yang berperan sebagai suatu penjelasan yang tentative, sifatnya harus dijawab lewat suatu sisi lain, hipotesa dapat dianggap sebagai suatu pernyataan yang menurut sifatnya harus di jawab lewat suatu eksperimen atau segi-segi observasi”.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2002;52) dalam buku Metode Penelitian Bisnis, jenis hipotesa dibedakan atas :

Hipotesis penelitian, yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus di uji kebenarannya.

Hipotesis statistik, yaitu hipotesis yang di dapat dari penelitian yang menggunakan sampel. Hipotesis statistik diperlukan untuk menguji apakah hipotesis penelitian yang hanya di uji dengan data sampel itu dapat diberlakukan atau tidak.

Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu : “Hipotesis kerja; dinyatakan dalam kalimat positif. dan Hipotesis nol; hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dan masih memerlukan pembuktian kebenarannya secara ilmiah. yaitu

Hipotesis Penelitian

Dugaan sementara tentang hasil penelitian ini adalah :

“Terdapat Hubungan gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia”.

Hipotesis Statistik

Ho : ($r_{xy} = 0$) : Tidak ada hubungan gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Ha : ($r_{xy} \neq 0$) : Ada hubungan gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Dalam penelitian digunakan variabel gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai. Definisinya adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (Independent)

Menurut Jalaluddin Rakhmat, (2005;11) “variabel diduga sebagai penyebab atau pendahulu di variabel lain”. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan – Pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa, dan menegur perilaku, pikiran, dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau one way communications.

Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Berdasarkan teori Kinerja Y dari Mc.Gregor yang dikutip oleh Siswanto dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya komunikasi pimpinan – pegawai, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dijabarkan ke dalam bentuk operasionalisasi konsep pada Tabel 1.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan oleh; untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, Evaluasi, Prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa

Tabel 1
Operasionalisasi Konsep

Variabel Bebas (X) Gaya Komunikasi Pimpinan - Pegawai		Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai	
Dimensi	Indikator-indikator	Dimensi	Indikator-Indikator
1. Controlling Style	• Satu Arah • Satu Kehendak	1. Kesetiaan	• Tanggung jawab • Pengabdian • Mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.
2. Equalitarian Style	• Landasan kesamaan • Komunikasi dua arah • Membina hubungan baik	2. Prestasi Kerja	• Sungguh-sungguh • Kecakapan • Keterampilan • Pengalaman
3. Structuring Style	• Menetapkan perintah • Penjadwalan tugas dan pekerjaan • Perhatian	3. Tanggung jawab	• Memiliki tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan. • Memiliki kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Dynamic Style	• Bersikap agresif • Orientasi pada tindakan • Mengendalikan	4. Ketaatan	• Kesanggupan mengambil resiko atas keputusan yang diambil.
5. Relinquishing Style	• Bersedia menerima saran, pendapat, dan gagasan dari orang lain.	5. Kejujuran	• Menaati segala peraturan undang-undang yang berlaku dalam kedinasan. • Tidak melanggar larangan yang ditetapkan organisasi secara tertulis.
6. Withdrawal Style	• Independen • Lemahnya tindak komunikasi	6. Kerjasama	• Ikhlas atau tulus dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. • Tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
		7. Prakarsa	• Mampu bekerjasama dengan orang lain. • Mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
		8. Kepemimpinan	• Mampu mengambil keputusan. • Mampu berinisiatif dalam pelaksanaan tugas tanpa menunggu perintah. • Mampu meyakinkan pegawai lain untuk menyelesaikan tugas pokok agar maksimal.

yang akan datang, Penelitian operasional, dan Pengembangan indikator-indikator sosial. Menurut Masri Singarimbun (2008;3) tujuan menggunakan metode survei untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tersebut. Jenis metode survei dipilih karena penulis ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu bisa terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia yang berjumlah 33 orang pada tahun 2012, sumber didapat dari bagian kepegawaian Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan – Pegawai dengan Kinerja Pegawai pada Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh data hasil penelitian yang valid yaitu dengan teknik simple random sampling, yaitu cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu.

Penarikan besarnya sampel dengan tingkat kepercayaan adalah 95% dan pengambilan sampel untuk presisi 5%. Dengan menggunakan rumus Taro Yamane, yaitu :

Sesuai dengan rumus Taro Yamane, jumlah sampel yang digunakan bila populasinya berjumlah 33 orang dengan tingkat kepercayaan 95% dan presisinya 5% (0,05). Rumus Taro Yamane “

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\ &= \frac{33}{33 \times (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{33}{33 \times 0,0025 + 1} \\ &= \frac{33}{1,0825} \\ &= 30,5 \quad (\text{yang dibulatkan menjadi 31 orang}) \end{aligned}$$

Keterangan :

n = sampel
N = populasi
d² = presisi yang ditetapkan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Package For Social Science) melalui tahapan :

Editing

Tahap ini untuk memeriksa membetulkan jawaban-jawaban terhadap kuesioner oleh responden yang salah, tetapi tidak menyalahi obyektifitas penelitian dan membuang jawaban-jawaban yang tidak bisa dipakai.

Coding

Setelah data diedit lalu diberi tanda-tanda atau kode. Pengkodean berupa pemberian simbol yaitu angka pada masing-masing jawaban yang diperoleh dari responden, dengan maksud agar data tersebut mudah dibaca.

Tabulating atau Classifieng

Data yang jelas dibaca kemudian diinput kedalam komputer lalu ditabulasikan dalam bentuk tabel tunggal, dijelaskan secara rinci sesuai jenis dan sifatnya.

Interpreting

Kesimpulan dari keseluruhan hasil data yang telah dianalisa”.

Metode Analisis Korelasional Pearson Product Moment (PPM). Korelasi ini untuk menghitung hubungan antara gaya komunikasi pimpinan - pegawai dengan kinerja pegawai. Teknik korelasi ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Untuk menghitung hubungan antara dua variabel. (Pearson Product Moment), peneliti menggunakan perhitungan manual dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

rx_y = Korelasi Pearson Product Moment (PPM)
n = Jumlah Responden
x = Variabel Bebas atau Independent (Gaya Komunikasi Pimpinan – Pegawai)

Tabel 2
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi minimum adalah 0,00 dan maksimum pada 1,00

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
n = 31

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	15	48,4 %
2.	Perempuan	16	51,6 %
	Total	31	100 %

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia
n = 31

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	20 - 30 tahun	16	51,6 %
2.	31 - 40 tahun	13	41,9 %
3.	41 - 50 tahun	1	3,2 %
4.	51 tahun ke atas	1	3,2 %
	Total	31	100%

Y = Variabel Terikat atau Dependent (Kinerja Pegawai)

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel 2. Interpretasi Nilai r .

Hasil Penelitian

Identitas Responden

Identitas responden meliputi tabel jenis kelamin responden, tabel usia responden, dan pendidikan re-

sponden, dan lama bekerja responden yang dijabarkan dalam tabel 3.

Dari tabel 2, dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Perempuan sebanyak 16 responden (51,6%) dan Laki-laki sebanyak 15 responden (48,4%). Hal ini menunjukkan karyawan Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Dari tabel 4, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berusia 20 - 30 tahun.

Dari tabel 5, dapat disimpulkan bahwa sebagian be-

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan
n = 31

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	D3 / sederajat	2	6,5 %
2.	Sarjana 1	28	90,3 %
3.	Sarjana 2/3	1	3,2 %
	Total	31	100 %

Tabel Correlations

Gaya Komunikasi Pimpinan - Pegawai	Kinerja Pegawai
1	.814**
	.000
31	31
.814**	1
.000	
31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

sar responden memiliki pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1).

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui Gaya Komunikasi Pimpinan – Pegawai dengan Kinerja Pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. Dari hasil uji korelasi ini ada tiga item pokok yang perlu diketahui, yaitu signifikansi hubungan, arah hubungan dan kekuatan hubungan antar variabel.

Nilai-nilai pada tabel korelasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Diperoleh nilai hubungan antara gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sebesar 0.814. Menunjukkan hubungan yang terjadi adalah positif. Artinya semakin baik gaya komunikasi pimpinan – pegawai yang terjalin dengan pegawai, maka kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia juga semakin baik.

Nilai hubungan sebesar 0,814 jika diinterpretasikan ke dalam tabel interpretasi koefisien korelasi berada pada interval 0,80 – 1,000, berada pada tingkatan yang sangat kuat.

Diperoleh nilai koefisien korelasi 0,814. Setelah dikonfirmasi dengan r_{tabel} untuk $n = 31$, taraf kesalahan 5% maka diperoleh nilai 0,355 Artinya $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,814 > 0,355$) menggambarkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya komunikasi pimpinan - pegawai ada hubungan dengan kinerja pegawai.

Statistik

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak

Hasil :

Nilai r_{hitung} 0,814 sedangkan r_{tabel} sebesar 0,355 dengan demikian r_{hitung} 0,814 $>$ r_{tabel} 0,355 sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, dan dengan uji korelasi nilai hubungan antara gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sebesar 0.814, ini menunjukkan hubungan yang terjadi adalah positif. Artinya semakin baik gaya komunikasi pimpinan – pegawai yang terjalin dengan pegawai, maka kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia juga semakin baik. Nilai hubungan sebesar 0,814 jika diinterpretasikan ke dalam tabel interpretasi koefisien korelasi

Tabel
Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkatan hubungan
0,00 – 0,99	Sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

berada pada interval 0,80 – 1,000, berada pada tingkatan yang sangat kuat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pengujian hipotesis maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut

Hasil analisa data penyebaran kuesioner yang telah direkapitulasi dalam bentuk tabel tunggal, tabel indikator variabel gaya komunikasi pimpinan - pegawai menunjukkan nilai skor yang tinggi. Artinya, tingkat gaya komunikasi pimpinan – pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sudah tercipta dengan baik.

Dari hasil analisa data penyebaran kuesioner yang telah direkapitulasi dalam bentuk tabel tunggal yang berada pada tabel item skor variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai skor kategori jawaban responden menunjukkan nilai kategori tinggi. Artinya, tingkat kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia sudah tercipta dengan baik.

Kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dapat tercipta dengan baik karena adanya kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, serta kepemimpinan.

Dalam melakukan uji signifikansi korelasi antar variabel, maka hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa tingkatan koefisien korelasi yang sangat kuat. Artinya, gaya komunikasi pimpinan-pegawai mampu menciptakan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari hasil analisa data tabel tunggal terdapat beberapa pernyataan yang masih memiliki hasil rendah, untuk

itu disarankan agar pimpinan Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia lebih memperhatikan pernyataan-pernyataan antara lain :

Pimpinan memberikan batas waktu atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai.

Pimpinan cenderung mengerjakan tugasnya sendiri, dan

Pimpinan cenderung jarang berkomunikasi dengan pegawai.

Dari pernyataan diatas, penulis menyarankan agar hal tersebut diperbaiki lagi dengan meningkatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dengan pegawai dilingkungan tersebut agar kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia dapat lebih efektif dan efisien lagi.

Dari hasil analisa data tabel tunggal mengenai, pegawai mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan hasil yang rendah, dengan demikian pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia berusaha untuk lebih terampil

Pendidikan dan pelatihan kepada pegawai .Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan tingkat respon dan ketekunan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil uji signifikansi korelasi antar variabel, menunjukkan nilai tingkat hubungan yang sangat kuat. Oleh sebab itu perlu disarankan untuk mempertahankan gaya komunikasi pimpinan – pegawai dengan kinerja pegawai Direktorat Informasi dan Media Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia untuk menjaga keharmonisan hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dapat pula menghasilkan iklim kerja yang produktif dengan cara periodik pimpinan mengevaluasi tentang komunikasi ke bawah sudah dilaksanakan.

Daftar Pustaka

- Dani Vardiansyah, Filsafat Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Indeks, Jakarta, 2005
- Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008
- Ensiklopedi Nasional Indonesia, Jilid 9, Cipta Adi Pustaka, Jakarta, 1990
- S. Djuarsa Sendjaya, dkk, Teori Komunikasi, Universitas Terbuka, Jakarta, 2007
- Soebagio Sastrodiningrat, Kapita Selekta Manajemen dan Kepemimpinan, IND-HIL- CO
- Junto, UU Kepegawaian Tahun 1999 (UU No. 8 Tahun 1974 / tentang Pokok-Pokok Kepegawaian), bab I, hal. 3
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2011
- Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, STIE YKPN, Yogyakarta 1995
- Onong Uchjana Effendy, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Rosdakarya, Bandung, 2007,
- Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, Raja Grafindo Persada, 2003, Jakarta,
- Hafied Cangara, Pengantar Ilmu Komunikasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Djanalis Djanaid, Kepemimpinan Teori dan Praktek, Indonesia Multi Management, Malang, 1994
- R. Wayne Pace dan Don F. Faules (Penerjemah: Deddy Mulyana), Op.cit, hal. 31
- alaludin Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survei, Jakarta, LP3S, 2008, hal. 3
- Arni Muhammad, Komunikasi Organisasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hal.108
- Soleh Soemirat, Elvinaro Ardianto, Yenny Ratna Suminar, Komunikasi Organisasi, Universitas Terbuka, Jakarta, 2007
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- A. Dale Timpe, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Penerjemah Sofyan Cikmat, Gramedia, Jakarta, 1992
- Jalaludin Rakhmat, Metode Penelitian Komunikasi, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Singgih Santoso dan Fandy Tciptono, Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, Media Elex Komputerindo, Jakarta, 2001

www.google.com (pusawwtbahasa.diknas.go.id/laman/index.php).