

TESIS

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM GAYA
KEPEMIMPINAN PARA PEJABAT ESELON PASCA INTEGRASI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN MALUKU TENGAH PROVINSI MALUKU**

Disusun dan diajukan oleh

DEMSY WATTIMENA

Nomor Pokok P1400211011

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal **1 Agustus 2013**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Komisi Penasihat

Dr. H. Muh Farid, M.Si.
Ketua

Dr. Jeanny Maria Fatima, M.Si.
Anggota

Ketua Program Studi
Ilmu Komunikasi,

Prof. Dr. H. Hafied Cangara, M.Sc.

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin,

Prof. Dr. Ir. Mursalim

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Demsy Wattimena
Nomor Pokok : P1400211011
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari atau dapat di buktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar Agustus 2013

DEMSY WATTIMENA

PRAKATA

Dengan penuh sukacita penulis memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena melalui berkat dan kasih-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Pembahasan dalam tesis ini dilatar belakangi oleh pertimbangan pentingnya efektivitas komunikasi organisasi dalam gaya kepemimpinan para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah yang tentunya harus dilakukan dengan sebaiknya sehingga dapat menjamin kelangsungan kinerja para pejabat dan pegawai/staf.

Dalam penulisan tesis ini banyak hambatan dan kesulitan yang penulis temui. Namun ketabahan hati serta bimbingan yang serius dan tidak mengenal lelah dari pembimbing serta dukungan moril dari berbagai pihak dan dengan pimpinan Tuhan penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik.

Melalui kesempatan ini maka perkenallah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Hafied Cangara, M. Sc. Sebagai ketua Program studi Ilmu Komunikasi Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin Makassar sekaligus sebagai anggota komisi Penguji.

2. Ibu Dr. Tuti Bahfiarti, M. Si. Sebagai ketua konsentrasi Manajemen dan Perencanaan Komunikasi.
3. Bapak Dr. Muhammad Farid, M. Si. Sebagai ketua komisi penasihat yang telah banyak mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi dan membimbing penulis dalam proses perkuliahan sampai akhir penyelesaian tesis ini.
4. Ibu Dr. Jeanny Maria Fatima, M. Si. Sebagai anggota penasihat yang selalu mengorbankan waktu maupun tenaga dan pikiran untuk memberikan petunjuk serta bimbingan kepada penulis selama penulisan tesis ini hingga selesai.
5. Bapak Prof. Dr. A. Alimuddin Unde, M. Si. Sebagai ketua komisi penguji.
6. Bapak Dr. H. M. Iqbal Sultan, M. Si sebagai anggota komisi penguji
7. Para Dosen pada Program Studi Ilmu Komunikasi Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan sejak penulis memulai perkuliahan diperguruan tinggi sampai akhir penulisan tesis.
8. Para Karyawan/Karyawati pada Program Pasca Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin atas bantuan dan jeri payah dalam menyiapkan segala sarana dan fasilitas yang menunjang penulis selama menuntut ilmu pengetahuan selama ini.

9. Bapak Muhammad Napi Amahoru, SH selaku Kepala Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku, beserta pegawai/staf yang dengan senang hati telah memberikan sejumlah data dan informasi demi penyelesaian tesis ini.
10. Spesial untuk Papa tersayang Joab Wattimena dan Mama tercinta Oli Wattimena/Pasalbessy yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan sabar dan penuh kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
11. Papi tersayang Sammy Hattu dan Mami tercinta Oca Hattu/Pasalbessy yang selalu membimbing dan melayani penulis dengan kasih sayangnya selama penulis memulai perkuliahan diperguruan tinggi dan juga kepada adik dan kekasih tersayang Anggrin Hattu, Florencia Suci Hattu dan Ludia Metekohy yang selalu memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
12. Opa Anu Wattimena (Alm) dan Oma Atha Wattimena/Patty (Alm), Opa Thom Kaihena dan Oma Yul Kaihena/Pasalbessy yang selalu memberikan kasih sayangnya selama penulis dibesarkan dan selalu menopang penulis dalam doa selama penulis mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi. sampai dengan penulisan tesis ini.
13. Bapak Vino Salakay dan Bapak Hen Selanno beserta teman-teman asrama palangi yang tidak sempat penulis sebutkan

namanya satu persatu yang memberikan masukan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

14. Teman-teman mahasiswa angkatan 2011 Program Studi Ilmu Komunikasi pasca sarjana yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang selalu mendorong penulis selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan tesis ini.

15. Semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu dalam hal membantu dan memberikan dorongan serta sumbangan pemikiran demi penyelesaian penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari sungguh bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Olehnya itu kritik dan saran serta sumbangan pemikiran yang objektif sangat diharapkan dalam rangka meningkatkan kualitas ilmiah maupun untuk memperbaharui penulisan tesis ini..

Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan berguna untuk berbagai pihak yang berkepentingan “ Tuhan Yesus Memberkati Kita Semua ”

Makassar, Agustus 2013

DEMSY WATTIMENA

ABSTRAK

DEMSY WATTIMENA. *Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Gaya Kepemimpinan para Pejabat Eselon Pascaintegrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku* (dibimbing oleh Muhammad Farid dan Jeanny Maria Fatima).

Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) efektivitas komunikasi organisasi para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku, (2) gaya kepemimpinan para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis data model interaktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi organisasi dalam gaya kepemimpinan para pejabat eselon pascaintegrasi belum berjalan secara efektif. Hal ini ditandai dengan masih banyaknya bawahan yang menyatakan ketidakpuasan terkait informasi dan pesan yang mereka terima. Pemimpin yang dipercayakan untuk menyampaikan pesan jarang berada di kantor mengakibatkan informasi penting yang seharusnya disampaikan secepatnya menjadi tertunda, penyampaian pesan tidak maksimal dan kadang-kadang terputus serta pimpinan bersifat tertutup. Selain itu, juga penyampaian pesan informasi bersifat tidak terstruktur, dalam arti pesan pimpinan hanya sampai kepada kepala bidang atau kepala seksi dan tidak sampai ke bawahan. Kemudian gaya kepemimpinan yang diterapkan para pejabat eselon pascaintegrasi dapat dikatakan bervariasi seperti gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan birokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*. Adapun gaya kepemimpinan yang dominan adalah gaya kepemimpinan otokratis karena wewenang, pengambilan keputusan, kebijakan dipegang penuh oleh pemimpin. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran pertimbangan atau pendapat serta komunikasi yang berlangsung satu arah.

Kata kunci: efektivitas komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan.



ABSTRACT

DEMSY WATTIMENA. *The Effectiveness of the Organizational Communication in the Leadership Styles of the Post-Integration Echelon Officials in the Communication and Information Service of Central Maluku Regency, Maluku Province* (supervised by **Muhammad Farid** and **Jeanny Maria Fatima**)

This research aims to (1) find out the effectiveness of the organizational communication of the post-integration echelon officials of the Communication and Information Service in Central Maluku Regency, Maluku Province; (2) find out the leadership styles of the post-integration echelon officials at the Communication and Information Service of the Central Maluku Regency, Maluku Province.

The research was conducted in the Communication and Information Service of the Central Maluku Regency, Maluku Province. The method was descriptive-qualitative. The data were collected through observations, interviews and documentation. Then the data were analyzed by using the interactive model of data analysis.

The result of the research indicated that the effectiveness of the organizational communication of the post-integration echelon officials has not been effective yet. This was proven by the fact that most subordinate staff members were dissatisfied with the information and messages they received, for example, they complained about the messages they received were not continuous and about the delay which was due to the absence of the officials concerned; as a matter of fact the information was very important. In other words, the delivery of the information was not optimum and often disrupted by the non-transparent leaders. Besides, the delivery of the information was unstructured, meaning the leaders' messages were delivered up to the field chief of the section chief, and did not reach the lowest hierarchy. Also, the leadership style implemented by the post-integration echelon officials was varied, for example, some were autocratic, bureaucratic, democratic, and even laissez faire styles. However, the dominant leadership style was the autocratic style, in which a leader held the authority to make a decision and to decide the policy; while the subordinates were not yet allowed any opportunities to give any suggestions or opinions; thus the type of communication was a one-way communication.

Keywords: *Effectiveness of the organizational communication, leadership style*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGHANTAR	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Konseptual	9
1. Pengertian Komunikasi Organisasi	9
Peranan Komunikasi Organisasi	11
Fungsi Komunikasi Organisasi	13
Pendekatan Komunikasi Organisasi	13
2. Pengertian Organisasi	18
Fungsi Organisasi	20
3. Pengertian, Tujuan, dan Makna Reformasi Birokrasi	22
4. Pengertian Efektivitas	28

1. Efektivitas Individu	28
2. Efektivitas Kelompok	29
3. Efektivitas Organisasi	29
5. Pengertian Kepemimpinan	34
Jenis-Jenis dan Gaya Kepemimpinan	36
1. Gaya Kepemimpinan Otokratis	36
2. Gaya Kepemimpinan Birokratis	37
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis	37
4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (Kendali Bebas)	38
B. Teori Yang Relevan	38
1. Teori Integratif	38
2. Teori Birokrasi Organisasi	39
3. Teori Path Goal	40
4. Teori Kelompok	42
C. Penelitian Yang Relevan	42
D. Kerangka Pikir	46
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	47
C. Waktu Penelitian	47
D. Jenis dan Sumber Data	48
1. Data Primer	50
2. Data Sekunder	50
E. Teknik Pengumpulan Data	50
1. Observasi	50
2. Wawancara	50
3. Dokumentasi	51
F. Teknik Penentuan Informan	51
G. Teknik Analisis Data	52
H. Defenisi Konseptual Istilah	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMABHASAN	
A. Hasil Penelitian	55
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55

1.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	55
1.2. Uraian Tugas Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	56
1.3. Susunan Bagan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	96
1.4. Susunan Kepegawaian Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	97
1.5. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	98
2. Gambaran Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Hubungannya Dengan Gaya Kepemimpinan Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	103
2.1. Efektivitas Komunikasi Organisasi Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	103
2.2. Gaya Kepemimpinan Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	123
B. Pembahasan	168
1. Efektivitas Komunikasi Organisasi Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	168
2. Gaya Kepemimpinan Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah	172

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	184
B. Saran	185

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka pikir	46
2. Susunan bagan organisasi dan tata kerja dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten maluku tengah	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel jenis data konsep efektivitas komunikasi organisasi	48
2. Tabel Jenis data konsep gaya kepemimpinan	48
3. Tabel jumlah pegawai negeri sipil menurut jenis kelamin	97
4. Tabel jumlah pegawai negeri sipil menurut eselon dan jenis kelamin	97
5. Tabel jumlah pegawai negeri sipil menurut golongan dan jenis kelamin	98
6. Tabel jumlah pegawai negeri sipil menurut jabatan struktural, fungsional, staf dan jenis kelamin	98

DAFTAR MATRIKS

	Halaman
1. Matriks 1 Tingkat Efektivitas	104
2. Matriks 2 Gaya Kepemimpinan Otokratis	124
3. Matriks 3 Gaya Kepemimpinan Birokratis	134
4. Matriks 4 Gaya Kepemimpinan Demokratis	144
5. Matriks 5 Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi sebagai suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem birokrasi yang bertujuan mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama. Dalam kehidupan organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Rogers bersama D. Lawrence Kincaid (1981) dalam (Cangara, 2011:20) bahwa komunikasi diartikan sebagai suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan.

Komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan motivasi efektif, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap antusiasme kerja. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang

pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai. Adanya kerja sama yang harmonis ini diharapkan dapat meningkatkan kerja para pegawai, karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam organisasi. komunikasi merupakan aspek dan elemen yang penting dalam sebuah organisasi. hal ini sejalan dengan pendapat dari Berlo (1960) dalam (Young Yun Kim 1992:6) mengemukakan bahwa jika kita memahami komunikasi sebagai proses, 'kita melihat berbagai kejadian-kejadian dan hubungan-hubungan sebagai suatu hal yang dinamis, berkelanjutan, berubah-ubah.

Komunikasi dalam organisasi mempunyai hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Dengan demikian pelaksanaan komunikasi organisasi sangat diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas organisasi. Sering terlihat dalam kehidupan sehari-hari jika hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik maka para pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan semakin malas. Tetapi sebaliknya jika hubungan atasan dan bawahan baik maka mereka juga dalam melaksanakan pekerjaan akan semakin baik pula. Didalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa

kepemimpinan sehingga mampu mempengaruhi orang lain agar bekerja bersama sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, selain itu ia harus bisa membedakan antara otoritas (suatu wewenang yang didelegasikan dari atas melalui rantai perintah) dan kepemimpinan (suatu wewenang yang didapat seseorang dari rekan maupun bawahannya). Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin harus memahami benar bahwa pegawai merupakan komponen penting dalam organisasi sehingga harus dilibatkan dalam pendelegasian tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan tanpa mengabaikan aspek budaya dan lingkungan organisasi, serta adanya persetujuan antara pihak pemimpin dengan bawahan. Untuk menunjang fungsi inilah dibutuhkan adanya komunikasi yang berkualitas yaitu dengan sikap antusias terhadap semua kegiatan organisasi.

Komunikasi dua arah antara pemimpin dengan bawahan, dan perhatian yang cukup dalam hubungan dengan bawahan adalah merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Komunikasi dan peranan seorang pemimpin merupakan satu hal penting untuk menunjang kesuksesan organisasi baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap setiap perubahan lingkungan yang ada sehingga organisasi bisa tetap *survive* bahkan meraih keunggulan kompetitifnya.

Termasuk peranan pemimpin pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah, untuk meningkatkan kemampuan kerja (produktivitas) dan kinerja para pegawai, sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

Dilihat dari segi kepemimpinan dalam organisasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah tampaknya mempunyai perbedaan yg sangat signifikan dari sebelum dan sesudah terjadinya integrasi antara Badan Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik (PDE) Kabupaten Maluku Tengah dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Maluku Tengah. Sebelum terjadinya integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah, gaya kepemimpinan dari pimpinan tersebut dapat dikatakan demokratis. Yang dimana pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai dan pemimpin selalu berkomunikasi dengan pegawainya sebelum melakukan proses pengambilan keputusan. Sebaliknya setelah terjadinya intergrasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah pasal 22 ayat 4 yang menyebutkan perumpunan urusan yang di wadai dalam bentuk dinas diantaranya pada butir (d) adalah Bidang Perhubungan Komunikasi dan Informatika; untuk menindaklanjuti Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 seperti yang dijelaskan diatas maka ditetapkanlah Peraturan Daerah nomor 25 tahun 2008 tentang pembentukan susunan

organisasi dan tata kerja Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah, Peraturan Daerah inilah yang mengatur penggabungan antara Badan Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik (PDE) Kabupaten Maluku Tengah dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Maluku Tengah. Pasca integrasi, menurut pengamatan awal peneliti bahwa pemimpin tersebut sangatlah berubah dalam pengambilan sebuah keputusan yang mana proses pengambilan keputusan sangat otokratis dimana proses pengambilan keputusan/kebijakan selalu memusatkan pada pemimpin itu sendiri hal ini yang mengakibatkan kurang efektifnya kinerja pegawai pada organisasi tersebut,.

Selain itu juga terkait dengan pelimpahan tugas kepada bawahan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah sebelum integrasi dilakukan secara merata dengan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya sesuai dengan tugas pokok masing-masing, tetapi pasca integrasi pelimpahan tugas kepada bawahannya terkesan ada perbedaan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya, bahkan dalam proses pengambilan keputusan terkait dengan proses perencanaan mulai dari Seksi, Bidang sampai ditetapkan menjadi program dinas walaupun ada perubahan kebijakan, proses pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan tanpa berkomunikasi lagi dengan bawahannya. Hal inilah yang menunjukkan bahwa birokrasi

pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku tengah masih menunjukkan kesan yang negatif. Untuk menguji kebenaran dari penelitian awal apa benar pasca integrasi gaya kepemimpinan bersifat otokratis ataukah tidak peneliti akan melakukan proses penelitian.

Untuk mengembangkan komunikasi yang baik diperlukan peran aktif pemimpin maupun bawahan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan, iklim komunikasi organisasi yang kondusif dibutuhkan guna mendorong meningkatnya kinerja pegawai

Namun kenyataan dari survey awal di bidang komunikasi, penulis menjumpai masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya keterbukaan antara pemimpin dan bawahan.
2. Kurangnya kesadaran dan proses mempengaruhi dari pemimpin kepada bawahan.
3. Tidak konsisten terhadap waktu yang telah di sepakati bersama

Di bidang gaya kepemimpinan penulis menjumpai masalah sebagai berikut :

1. Pemimpin tidak responsif. Artinya pemimpin tersebut kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.

2. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya efektivitas komunikasi organisasi dengan gaya kepemimpinan Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang kemudian hasilnya akan dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul : ***“Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Gaya Kepemimpinan Para Pejabat Eselon Pasca Integrasi Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas komunikasi organisasi para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui efektivitas komunikasi organisasi para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan para pejabat eselon pasca integrasi pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku.

D. Manfaat Penelitian

1. Dapat memberikan kontribusi/sumbangan ilmiah bagi perkembangan dan kemajuan Ilmu Komunikasi terutama Komunikasi Organisasi.
2. Dapat menjadi bahan acuan dan menambah pengetahuan/informasi baru yang berguna untuk seluruh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku mengenai efektivitas komunikasi organisasi dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan para pejabat eselon pasca integrasi .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Konseptual

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Redding dan Sanborn dalam Muhammad (2011:65), mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan pada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkat dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Katz dan Kahn dalam Muhammad (2011: 65), mengemukakan komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti didalam suatu organisasi. Selanjutnya menurut Zelko dan Dance dalam Muhammad (2011:66), komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal maksudnya adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi komunikasi dari bawahan kepada atasan,

komunikasi dari atasan kepada bawahan dan komunikasi sesama karyawan sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya berupa hubungan dengan masyarakat umum, komunikasi hasil produksi. Sama pula yang telah disampaikan oleh Thayer dalam Muhammad (2011: 66), komunikasi organisasi sebagai arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara.

Panudju (2001:20), beranggapan bahwa komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi yang bersifat formal dan juga non formal dan berlangsung dalam satu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok.

Berbagai macam definisi/pengertian mengenai komunikasi organisasi yang dapat disimpulkan bahwa :

Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu system terbuka yang kompleks, dipengaruhi lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah, dan media. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perannya, hubungannya dan ketrampilan/skilnya Muhammad, (2011 : 67)

Berdasarkan uraian pada konsep komunikasi organisasi di atas, dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses

komunikasi yang terjalin baik itu internal maupun eksternal untuk tujuan bersama yang diharapkan.

Peranan Komunikasi Organisasi

Sebagai makhluk sosial, setiap manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, bahkan cenderung hidup berkelompok atau berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama yang tidak mungkin dicapai bila ia sendiri. Interaksi dan kerja sama ini akan terus berkembang dengan teratur sehingga membentuk wadah yang disebut dengan organisasi. Interaksi atau hubungan antara individu-individu dan kelompok/tim dalam setiap organisasi akan memunculkan harapan-harapan. Harapan ini kemudian akan menimbulkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban oleh masing-masing individu untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi/kelompok. Sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang didalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktifitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi. William (1956) menyebutnya dengan istilah "*The Organisation Man*".

Organisasi yang diisi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. Semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antara orang, antara bagian dalam organisasi, atau sebagai aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas Komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.

Peranan Komunikasi Organisasi

a. Peranan antarpesonal

- *Peranan tokoh.*

Kedudukan sebagai kepala suatu unit organisasi, membuat seorang pemimpin/manajer melakukan tugas yang bersifat keupacaraan. Karena ia merupakan seorang tokoh, maka selain memimpin berbagai upacara di kantornya, ia juga diundang oleh pihak luar untuk menghadiri berbagai upacara. Dalam peranan ini seorang

pemimpin/manajer berkesempatan untuk memberikan penerangan, penjelasan, himbauan, ajakan.

- *Peranan pemimpin.*

Sebagai pemimpin, seorang pemimpin/manajer bertanggung jawab atas lancar-tidaknya pekerjaan yang dilakukan pegawainya.

- *Peranan penghubung.*

Peranan sebagai penghubung, seorang pemimpin/manajer melakukan komunikasi dengan orang-orang di luar jalur komando vertikal, baik secara formal maupun secara tidak formal.

b. Peranan informasi.

Dalam organisasinya, seorang pemimpin/manajer berfungsi sebagai pusat informasi. Ia mengembangkan pusat informasi bagi kepentingan organisasinya.

c. Peranan memutuskan.

Seorang pemimpin/manajer memegang peranan yang sangat penting dalam sistem pengambilan keputusan dalam organisasinya.

Fungsi Komunikasi Organisasi

Harold Koontz menjelaskan, keberadaan komunikasi dalam organisasi atau perusahaan adalah sebagai aktivitas yang terorganisir (*Organized activity is unified*). Selanjutnya ditegaskan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah merubah perilaku (*Behavior is modified*), yang diakibatkan oleh penyampaian informasi yang produktif, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendekatan Komunikasi Organisasi

Melihat komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dapat digunakan tiga pendekatan yaitu pendekatan makro, mikro dan individual. Masing-masing dari pendekatan ini akan dijelaskan berikut ini.

1. Pendekatan Makro

Pendekatan makro organisasi dipandang sebagai suatu struktur global yang berinteraksi dalam lingkungannya. Dalam berinteraksi organisasi melakukan aktivitas tertentu seperti memproses informasi dari lingkungan, mengadakan identifikasi, melakukan integrasi dan menentukan tujuan organisasi.

a. Memproses Informasi dan Lingkungan

Agar organisasi tetap hidup perlu memproses informasi dari lingkungannya. Memproses informasi dalam hal ini maksudnya adalah menyesuaikan apa yang terjadi pada lingkungan dengan jalan dengan jalan mentransfer informasi yang relevan dengan keadaan dalam organisasi, kemudian merumuskan suatu respons yang tepat terhadap input informasi tersebut. Informasi kemudian digunakan untuk melakukan identifikasi dan penentuan tujuan organisasi.

b. Identifikasi

Suatu organisasi menggunakan informasi yang telah diproses dari lingkungan untuk mencapai beberapa macam negosiasi,

persetujuan dengan relasi-relasi yang potensial dari lingkungannya. Proses penyesuaian diri dinamakan dengan identifikasi. Misalnya suatu organisasi transportasi berdasarkan informasi dari lingkungan mempengaruhi bahwa langganannya menyenangi transportasi yang cepat, selamat, dapat dipercaya dan menyenangkan pelayanannya.

c. Integrasi dengan Organisasi Lain

Tidak ada organisasi bergerak dalam keadaan terisolasi. Setiap organisasi dipengaruhi oleh aktivitas organisasi lain dalam lingkungannya. Organisasi mesti memotivator aktivitas ini, menentukan apa pengaruh aktivitas-aktivitas itu kepadanya.

d. Penentuan Tujuan

Semua kegiatan organisasi secara makro yang memerlukan komunikasi yang sangat penting adalah menentukan tujuan organisasi.

2. Pendekatan Mikro

Pendekatan ini terutama menfokuskan kepada komunikasi dalam unit dan sub unit pada suatu organisasi. Komunikasi yang diperlukan dalam tingkatan ini adalah komunikasi antara anggota kelompok, komunikasi untuk pemberian orientasi dan latihan, komunikasi untuk melibadkan anggota kelompok dalam tugas kelompok, komunikasi untuk menjaga iklim organisasi, komunikasi

dalam mensupervisi dan pengarahan pekerjaan dan komunikasi untuk mengetahui rasa kepuasan kerja dalam organisasi.

a. Orientasi dan Latihan

Kadang-kadang organisasi perlu memberikan orientasi dan latihan untuk melatih orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Misalnya untuk menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan seharusnya dilakukan disampaikan dengan berkomunikasi.

b. Keterlibatan Anggota

Organisasi sangat diperlukan keterlibatan anggota dalam unit masing-masing untuk menjaga kelancaran tugas organisasi. Sebab bila suatu unit kerja organisasi macet akan mempengaruhi kepada keseluruhan tugas-tugas organisasi.

c. Penentuan Iklim Organisasi

Iklim organisasi ditentukan oleh bermacam-macam faktor diantaranya tingkah laku pimpinan, tingkah laku teman kerja, dan tingkah laku dari organisasi. Tetapi pada umumnya iklim organisasi ditentukan oleh tingkah laku komunikasi dari pimpinan kepada kelompoknya.

d. Supervisi dan Pengarahan

Tugas-tugas dalam organisasi perlu diawasi dikontrol serta diarahkan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tugas ini dilakukan oleh beberapa orang pimpinan organisasi

terhadap orang-orang dibawah hierarki. Superisior bertanggung jawab kepada orang-orang yang dibawahnya dan membantu orang-orang tersebut agar dapat melekukan pekerjaannya sebaik mungkin. Semua kegiatan supervise dilakukan dengan menggunakan komunikasi.

e. *Kepuasan Kerja*

Bila orang tidak merasa senang dengan situasi kerjanya biasanya mereka mengatak bahwa tidak puas dengan pekerjaannya. Ada dua hal yang mungkin menyebabkan orang tidak puas dengan pekerjaannya ini. Hal yang pertama, apabila orang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Yang kedua, apabila hungan dengan rekan kerjanya tidak baik. Atau dengan kata-kata lain ketidakpuasan ini berhubungan dengan masalah komunikasi.

3. Pendekatan Individual

Pendekatan individual berpusat kepada tingkah laku komunikasi individual dalam organisasi. Semua tugas-tugas yang telah diuraikan pada kedua pendekatan akhirnya diselesaikan oleh komunikasi individual satu sama lain. Komunikasi individual ini ada beberapa bentuk diantaranya berbicara dalam kelompok kerja, mengunjungi dan berinteraksi dalam rapat, menulis dan mengonsep surat, memperdebadkan suatu usulan dan sebagainya.

a. Berbicara Pada kelompok kerja

Kerja kelompok adalah pusat efektivitas kerja organisasi. Oleh karena itu seorang harus mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan orang lain untuk mendapatkan dan memberikan informasi yang diperlukan dalam melakukan tugas kelompok.

b. Menghadiri dan Berinteraksi dalam Rapat-rapat

Rapat adalah suatu cara kehidupan organisasi yang umum. Oleh karena itu seorang anggota organisasi harus trampil dalam interaksirapat-rapat yang mencakup ketrampilan memberikan informasi bila dibutuhkan atau untuk membujuk anggota lain untuk menerima usulan dan mengarahkan rapat bila diperlukan.

c. Menulis

Organisasi banyak memerlukan materi cetak dan tertulis. Materi ini diantaranya didistribusikan dalam organisasi dan untuk luar organisasi tiap lembar dari materi tersebut dilakukan oleh anggota organisasi yang khusus bertugas untuk itu yang biasa kita sebut sebagai pegawai tata usaha.

d. Berdebat untuk Suatu Usulan

Didalam organisasi keputusan penting dibuat dalam rapat-rapat kecil dimana orang saling berdebat satu sama lain sebelum memilih satu tindakan tertentu.

2. Pengertian Organisasi

Istilah "Organisasi" dalam Bahasa Indonesia bersumber dari perkataan latin yaitu "Organizare" yang berarti membentuk sebagai atau menjadi keseluruhan dari bagian-bagian yang saling tergantung atau terkoordinasi. Jadi secara harafiah organisasi berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung (Effendy, 1984:114)

Soekarno dalam Edilius (1992:206), mengatakan bahwa pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu :

(1) Organisasi sebagai wadah, sebagai tempat manajemen sehingga memberikan bentuk bagi manajemen yang memungkinkan manajemen dapat bergerak. (2) Organisasi sebagai fungsi adalah organisasi dalam arti dinamis, yaitu organisasi yang member kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. Organisasi dalam arti dinamis berarti, bahwa organisasi itu bergerak mengadakan pembagian pekerjaan.

Schein dalam Muhammad (2011:23) mengatakan bahwa organisasi adalah koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu bagian dengan bagian lain dan tergantung untuk mengkoordinasikan

aktifitas dalamorganisasitersebut.

Selanjutnya juga Kochler dalam Muhammad (2011:23) mengatakan bahwa organisasi adalah system hubungan yang terstruktur yang mengkoodinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Wrigth dalam Muhammad (2011:24) mengatakan bahwa organisasi adalah suatu bentuk system terbuka dari aktivitas yang koodinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Rogers dan Rogers memandang organisasi sebagai suatu' struktur yang melangsungkan proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di mana operasi dan interaksi di antara bagian yang satu dengan bagian yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti. Menurut Rogers dan Rogers, kemampuan struktur organisasi yang melangsungkan prosesnya secara sistemm seperti itu akan dapatmenyelesaikan tujuan secara efektif, dalam arti kata masukan (input) - yang diproses akan menghasilkan keluaran (output) yang diharapkan sesuai dengan biaya, personel, dan waktu yang direncanakan. (Effendy, 1984:114).

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerja sama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

Fungsi organisasi

Organisasi mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah memenuhi kebutuhan pokok organisasi, mengembangkan tugas dan tanggung jawab, memproduksi hasil produksi dan mempengaruhi orang.

1. Memenuhi kebutuhan pokok organisasi

Setiap organisasi mempunyai kebutuhan pokok masing-masing dalam rangka kelangsungan hidup organisasi tersebut. Misalnya semua organisasi cenderung memerlukan gedung sebagai tempat beroperasinya organisasi, uang atau modal untuk biaya pekerja dan penyediaan bahan mentah atau fasilitas yang di perlukan dalam pelaksanaan, format-format dan tempat penyimpanannya, petunjuk-petunjuk dan materi tertulis yang berkenan dan aturan-aturan dan undang-undang dari organisasi.

2. Mengembangkan tugas dan tanggung jawab

Kebanyakan organisasi bekerja dengan bermacam-macam standar etis tertentu. Ini berarti organisasi harus hidup sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi maupun standar yang ditetapkan oleh masyarakat dimana organisasi itu berbeda. Standar ini memberikan organisasi satu set tanggung jawab yang harus dilakukan oleh anggota organisasi, baik itu ada hubungannya dengan produk yang mereka buat atau tidak.

3. Memproduksi barang atau orang

Fungsi utama dari organisasi adalah memproduksi barang atau

orang sesuai dengan jenis organisasinya. Semua organisasi mempunyai produknya masing-masing. Misalnya organisasi pendidikan guru produksinya calon-calon guru. Organisasi teknik hasil produksinya adalah tekstil yang mungkin bermacam-macam jenis dan coraknya.

4. Mempengaruhi dan dipengaruhi orang

Sesungguhnya organisasi digerakan oleh orang. Orang yang membimbing, mengolah, mengarahkan dan menyebabkan pertumbuhan organisasi. Orang yang memberikan ide baru, program baru dan arah yang baru.

Orang sebagai anggota organisasi maupun sebagai pemakai jasa organisasi, dipengaruhi oleh organisasi, kebanyakan dari orang dewasa menghabiskan waktu kerja kira-kira 50-60% dalam organisasi sebagai anggota organisasi Hunt dalam Muhammad (201:34).

3. Pengertian, Tujuan, dan Makna Reformasi Birokrasi

Reformasi adalah mengubah atau membuat sesuatu menjadi lebih baik dari pada yang sudah ada. Reformasi ini diarahkan pada perubahan masyarakat yang termasuk didalamnya masyarakat birokrasi, dalam pengertian perubahan ke arah kemajuan. Dalam pengertian ini perubahan masyarakat diarahkan pada development (Susanto, 180). Karl Mannheim sebagaimana disitir oleh Susanto menjelaskan bahwa perubahan masyarakat adalah berkaitan dengan

norma-normanya. Development adalah perkembangan yang tertuju pada kemajuan keadaan dan hidup anggota masyarakat, dimana kemajuan kehidupan ini akhirnya juga dinikmati oleh masyarakat.

Khan (1981) memberi pengertian reformasi sebagai suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem birokrasi yang bertujuan mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama. Sedangkan Quah (1976) mendefinisikan reformasi sebagai suatu proses untuk mengubah proses, prosedur birokrasi publik dan sikap serta tingkah laku birokrat untuk mencapai efektivitas birokrasi dan tujuan pembangunan nasional. Aktivitas reformasi sebagai padanan lain dari change, improvement, atau modernization.

Secara etimologi, birokrasi terdiri dari dua kata yakni *bureau* yang diambil dari bahasa Perancis yang berarti meja tulis atau tempat bekerjanya para pejabat dan *cracy* yang diturunkan dari kata *kratein* (bahasa Yunani) yang berarti mengatur. Kamus bahasa Indonesia juga memberikan definisi dari birokrasi yaitu sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Menurut Harold Laski (Buechner: 1984) Birokrasi adalah sistem pemerintahan, sebuah kantor/kekuasaan yang sepenuhnya ditangan pejabat yang kekuasaan mereka merenggut kebebasan dari rakyat kebanyakan. Birokrasi juga adalah fenomena kehidupan yang setidaknya sejak abad 19 telah menjadi aktor sedemikian penting dalam sejarah hidup manusia. Birokrasi sering

disebut sebagai badan atau sektor pemerintah, atau dalam konsepsi bahasa Inggris disebut public sector (Setiyono, 2012). Dari pengertian ini, maka reformasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, tetapi juga mengaitkan perubahan pada tingkat struktur dan sikap tingkah laku (*the ethics being*). Arah yang akan dicapai reformasi antara lain adalah tercapainya pelayanan masyarakat secara efektif dan efisien. Reformasi bertujuan mengoreksi dan membarui terus-menerus arah pembangunan bangsa yang selama ini jauh menyimpang, kembali ke cita-cita proklamasi. Reformasi birokrasi penting dilakukan agar bangsa ini tidak termarginalisasi oleh arus globalisasi.

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Hal penting dalam reformasi birokrasi adalah perubahan mind-set dan culture-set serta pengembangan budaya kerja. Reformasi Birokrasi diarahkan pada upaya-upaya mencegah dan mempercepat pemberantasan korupsi, secara berkelanjutan, dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (*good governance*), pemerintah yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN.

Birokrasi yang dicirikan merupakan rumusan terhadap organisasi birokrasi pada umumnya. Dimana organisasi birokrasi

tersebut hadir dalam organisasi birokrasi swasta maupun organisasi birokrasi pemerintahan. Namun yang menjadi fokus penulisan dalam penelitian ini adalah organisasi birokrasi pemerintahan. Hal ini perlu dilakukan agar tidak terjadi pemaknaan ganda terhadap birokrasi itu sendiri. Sedarmayanti menyebutkan bahwa birokrasi adalah struktur organisasi digambarkan dengan hierarki yang pejabatnya diangkat atau ditunjuk, garis tanggung jawab dan kewenangannya diatur oleh peraturan yang diketahui (termasuk sebelumnya), dan justifikasi setiap keputusan membutuhkan referensi untuk mengetahui kebijakan yang pengesahannya ditentukan oleh pemberi mandat. Birokrasi adalah organisasi yang memiliki jenjang, setiap jenjang diduduki oleh pejabat yang ditunjuk/diangkat, disertai aturan kewenangan dan tanggung jawabnya, dan setiap kebijakan yang dibuat harus diketahui oleh pemberi mandat.

Adanya landasan hukum dalam pembentukan organisasi dimaksudkan agar birokrasi memiliki kewenangan dalam menjalankan misi organisasi berdasarkan koridor hukum yang telah ditetapkan. Kewenangan ini diperlukan sebagai upaya untuk mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat demi tercapainya tujuan negara. Landasan hukum ini juga memberikan peluang kepada masyarakat untuk mengetahui sejauh mana kewenangan yang dimiliki oleh birokrasi dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi

kepentingan publik. Dengan demikian birokrasi dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya benar-benar profesional dan akuntabel.

Demikian pula dalam peraturan perundang-undangan, kata birokrasi sendiri tak dikenal dalam peraturan perundang-undangan yang digunakan oleh undang-undang dalam mengartikan organisasi birokrasi secara luas ini adalah mereka yang menyelenggarakan urusan negara dalam Pasal 1 butir 1 UU No. 28 tahun 1999 disebut sebagai penyelenggara negara. Penyelenggara negara menurut peraturan ini adalah pejabat negara yang menjalankan fungsi eksekutif, legislatif, atau yudikatif, dan pejabat lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan birokrasi dalam arti kecil yang merujuk pada fungsi pemberian pelayanan secara langsung kepada masyarakat adalah mereka yang termasuk dalam korps pegawai negeri sipil yang berkerja berdasarkan jenjang karir dan profesionalisme. Dalam Pasal 1 butir 1 UU No. 43 tahun 1999 disebutkan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan dalam Permenpan dan Reformasi Birokrasi No. 20 tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi juga tidak ditemukan arti

dari kata birokrasi, yang ada hanyalah arti dari Road Map Reformasi Birokrasi yakni bentuk operasionalisasi dari Grand Design Reformasi Birokrasi yang disusun dan dilakukan setiap 5 (lima) tahun sekali dan merupakan rinci pelaksanaan reformasi birokrasi dari satu tahapan ke tahapan selanjutnya selama lima tahun dengan sasaran per tahun yang jelas.

Tujuan Reformasi Birokrasi adalah menciptakan organisasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Makna dari Reformasi Birokrasi adalah:

1. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan Indonesia.
2. Pertaruhan besar bangsa Indonesia dalam menghadapi tantangan abad ke-21.
3. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang tidak sedikit.
4. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa.

5. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintah pusat dan daerah, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

4. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan salah satu pencapaian yang ingin diraih oleh sebuah organisasi. Untuk memperoleh teori efektivitas peneliti dapat menggunakan konsep-konsep dalam teori manajemen dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan teori efektivitas.

Efektivitas tidak dapat disamakan dengan efisiensi. Karena keduanya memiliki arti yang berbeda, walaupun dalam berbagai penggunaan kata efisiensi lekat dengan kata efektivitas. Efisiensi mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Atmosoepipto (2002:139) menyatakan Efektivitas adalah melakukan hal yang benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan hal secara benar, atau efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi adalah bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat.

Efektivitas memiliki tiga tingkatan sebagaimana yang didasarkan oleh David J. Lawless dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (1997:25-26) antara lain :

1. Efektivitas Individu

Efektivitas Individu didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota dari organisasi;

2. Efektivitas kelompok

Adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan Jumlah kontribusi dari semua anggota kelompoknya;

3. Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Melalui pengaruh sinergitas, organisasi mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya daripada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Efektivitas dalam kegiatan organisasi dapat dirumuskan sebagai tingkat perwujudan sasaran yang menunjukkan sejauh mana sasaran telah dicapai. Sumaryadi (2005:105) berpendapat dalam bukunya "Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah" bahwa: Organisasi dapat dikatakan efektif bila organisasi tersebut dapat sepenuhnya mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Dengan demikian pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tujuan atau sasaran organisasional sesuai yang ditetapkan. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan,

sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila sesuatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lain.

Sementara itu, Sharma dalam Tangkilisan (2005:64) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi antara lain:

1. Produktivitas organisasi atau output;
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi;
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Sedangkan Steers dalam Tangkilisan (2005:64) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas organisasi yaitu:

1. Produktivitas;
2. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas;
3. Kepuasan kerja;
4. Kemampuan berlabar;
5. Pencarian sumber daya.

Gibson dalam Tangkilisan (2005:65) mengatakan hal yang berbeda bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur melalui :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Emerson dalam Handayani (1996:16) mengatakan bahwa "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan". Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif. Masih dalam buku yang sama, hal ini dipertegas kembali dengan pendapat Hasibuan dalam Handayani (1996:16) bahwa "efektivitas adalah tercapainya suatu sasaran eksplisit dan implisit". Hal senada juga dikemukakan oleh Miller dalam Handayani (1996:16) "Effectiveness be define as the degree to which a social system achieve its goals. Effectiveness must be distinguished from efficiency. Efficiency is mainly concerned with goal attainments", yang artinya efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem-sistem sosial mencapai tujuannya.

Winardi (1992:84) menjelaskan "Efektivitas adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dibandingkan dengan hasil produksi lain dalam jangka waktu tertentu". Apabila peneliti analisa kutipan ini, maka efektivitas adalah hasil yang diperoleh seorang pekerja dan

dibandingkan dengan waktu yang dipergunakan untuk menghasilkan barang/jasa tersebut.

Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Jadi efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran. Sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama

Hall dalam Tangkilisan (2005:67) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Yang membahas bagaimana mencapai tingkat efektivitas adalah Argris dalam Tangkilisan (2005:68) yang mengatakan "Organizational effectiveness then is balanced organization optimal emphasis upon achieving object solving competence and human energy utilization" atau dengan kata lain efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Amirullah dan Ribdyah Hanafi (2002) efektivitas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu perusahaan tersebut telah memperhatikan efektivitas operasionalnya.

Menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan Tujuan dan pendekatan sistem (1997:27-29). Dua pendekatan tersebut antara lain :

Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (input) dan keluaran (output) merupakan titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (input) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah (output).

Gibson, Donnely dan Ivancevich memberikan batasan dalam kriteria efektivitas organisasi melalui pendekatan teori sistem (1997:31-32) antara lain :

1. Produksi

Produksi merupakan Kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Efisiensi

Konsep efisiensi didefenisikan sebagai angka perbandingan (rasio) antara output dan input. Ukuran efisiensi harus dinyatakan dalam

perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan waktu atau dengan output.

3. Kepuasan

Kepuasan menunjukkan sampai sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan para karyawan dan pengguna .

4. Adaptasi

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan ekstern dan intern.

5. Perkembangan

Organisasi harus menginvestasi dalam organisasi itu sendiri untuk memperluas kemampuannya untuk hidup terus dalam jangka panjang.

6. Hidup Terus

Organisasi harus dapat hidup terus dalam jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan oleh para pakar di atas, peneliti menggunakan teori Emerson dalam Handayaniingrat (1996:16) bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan”.Jadi apabila tujuan tersebut telah dicapai, baru dapat dikatakan efektif.

5. Pengertian Kepemimpinan

Secara sederhana “pemimpin” menurut Arifin (2012:2) bisa didefinisikan “pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Lebih lanjut “Kepemimpinan” menurut Odway Tead dalam (Arifin, 2012:3) adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Gaya Kepemimpinan

Thoha(1996:265), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimanapun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sebagaimana sudah dipaparkan sebelumnya kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang kedalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya, maka ia perlu memikirkan gaya kepemimpinan.

Studi kepemimpinan Universitas Michigan yang dipelopori oleh Gibson dan Ivancevich (2004:413) mengidentifikasi dua bentuk perilaku pemimpin yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*The Job Centered*). Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang manajer akan mengarahkan dan mengawasi bawahannya agar sesuai dengan yang diharapkan manajer. Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan keberhasilan dari pekerjaan yang hendak dicapai daripada perkembangan kemampuan bawahannya.

2. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan (*The Employee Centered*). Manajer yang mempunyai gaya kepemimpinan ini berusaha mendorong dan memotivasi pekerjaannya untuk bekerja dengan baik. Mereka mengikutsertakan pekerjaannya dalam mengambil suatu keputusan.

Jenis – jenis Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otokrasi ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap

semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Kepemimpinan otokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi rendah tapi komitmennya tinggi.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya Kepemimpinan Birokratis, yaitu Pemimpin yang birokratis pada umumnya membuat keputusan-keputusan berdasarkan aturan yang ada secara kaku tanpa adanya fleksibilitas. Semua kegiatan hampir terpusat pada pimpinan dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak, itupun tidak boleh lepas dari ketentuan yang ada.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Pada kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu,

anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Kepemimpinan demokrasi cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi tinggi dengan komitmen yang bervariasi.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (Kendali Bebas)

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan demokratis kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis. Pada gaya kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran utama yang ingin dicapai saja. Tiap divisi atau seksi diberi kepercayaan penuh untuk menentukan sasaran minor, cara untuk mencapai sasaran, dan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya sendiri-sendiri. Dengan demikian, pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja.

Sementara itu, kepemimpinan kendali bebas cocok untuk anggota yang memiliki kompetensi dan komitmen tinggi. Namun dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.

B. Teori yang relevan

1. Teori Integratif

Teori ini dikemukakan oleh Richard Farace, Peter Monge dan Russel (Sendjaja, 2009:439). Mereka mendefinisikan

organisasi sebagai suatu system yang setidaknya terdiri dari dua orang atau lebih, ada saling ketergantungan, input, proses dan output. Kelompok organisasi ini berkomunikasi dan bekerjasama untuk menghasilkan suatu hasil akhir dengan menggunakan energi, informasi, dan bahan-bahan lain dari lingkungan. Jadi salah satu sumber utama yang penting dalam organisasi adalah informasi.

Farace menekankan tiga fungsi informasi yaitu produksi yang mengacu pada pengarahan dan koordinasi, control terhadap aktifitas organisasi, inovasi membangkitkan atau mendorong perubahan dan gagasan baru dalam system dan pemeliharaan diartikan untuk melindungi nilai-nilai individual dan hubungan antar pribadi yang dibutuhkan untuk mempertahankan system .

Ruang lingkup organisasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah, juga menggunakan informasi sebagai sumber utama penting dalam mereka beraktifitas. Pimpinan utama, harus mampu melaksanakan fungsi komunikasi dengan mengkoordinasikan pegawainya secara langsung, mengontrol kerja pegawai dan selalu menjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan lewat komunikasi yang baik dan efektif sehingga menciptakan keadaan kerja yang kondusif.

2. Teori Birokrasi Organisasi

Teori ini diciptakan oleh pemikir Max Weber(Weber dalam

Morison 2009:28-30), namun teori ini tidak secara khusus membahas tentang komunikasi, namun pandangan Weber mampu meletakkan dasar-dasar asumsi yang sangat kuat yang mempengaruhi para ahli teori komunikasi dalam menggambarkan atau menjelaskan mengenai komunikasi dalam organisasi. Menurut Weber, organisasi merupakan birokrasi, dan birokrasi tidak akan terwujud tanpa adanya tiga hal yang merupakan karakteristik birokrasi yaitu :

a. Otoritas

Otoritas atau kewenangan biasanya muncul bersama-sama dengan kekuasaan, tetapi pada organisasi otoritas haruslah sah atau legitimate, yang berarti pemegang otoritas telah diberikan izin secara formal oleh organisasi.

b. Spesialisasi

Prinsip organisasi kedua adalah spesialisasi, yang berarti sejumlah individu dibagi menurut pembagian pekerjaan, dan mereka mengetahui pekerjaan mereka masing-masing dalam organisasi.

c. Peraturan

Aspek ketiga dari birokrasi adalah kebutuhan terhadap peraturan. Apa yang membuat koordinasi organisasi dimungkinkan adalah karena adanya pelaksanaan dari seperangkat aturan bersama yang mengatur perilaku setiap orang.

3. Teori Path Goal oleh Evans, House, Fluk & Windler (2012)

Teori ini berusaha menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja para bawahan. Berusaha meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Terdapat dua dalil penting yaitu :

- a. Tingkah laku pemimpin efektif sejauh mana bawahan mempersiapkan perilaku tersebut sebagai suatu sumber kepuasan langsung atau sebagai sarana bagi kepuasan dimasa mendatang.
- b. Tingkah laku pimpinan bersifat motivasional sejauh mana memberikan kepuasan dari kebutuhan bawahan yang kontingen pada prestasi efek dan melengkapi lingkungan bawahan dengan memberikan bimbingan kejelasan arah dan penghargaan yang diperlukan untuk prestasi efektif.

Menurut teori ini ada empat perilaku pemimpin yang berlangsung dalam setiap organisasi, yaitu :

- a. **Supportive Leadership** (kepemimpinan yang mendukung) memberi perhatian kepada keperluan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- b. **Directive Leadership** (kepemimpinan yang intruktif) memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari

mereka, memberikan pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan prosedur-prosedurmengatur waktu dan mengkoodinasikan pekerjaan mereka.

- c. ***Partisipative Leadership***(kepemimpinan partisipasi) berkonsultasi dengan bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
- d. ***Achievement Oriental Leadership***(kepemimpinan yang beorientasi pada keberhasilan) menetapkan tujuan-tujuan yang mendatang, mencari perbaikan dalam kineja, menekankan kepada keunggulan dalam kinerja, dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

4. Teori Kelompok

Teorikelompok yang dikemukakan oleh (Thoha, 1996:252)beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuan-tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya, terutama dimensi pemberian perhatian kepada para pengikut, dapat dikatakan pemberian perhatian kepada para pengikut dikatakan memberikan dukungan yang positif terhadap perspektif teori kelompok ini.

C. Penelitian yang relevan

Bagian ini adalah hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya khususnya yang terkait dengan efektivitas komunikasi organisasi dalam gaya kepemimpinan, meliputi :

1. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektifitas Pelayanan Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan, Tri Sukma Dewi Oktavia (2012) :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kemampuan SDM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan Sumber Daya Manusia pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan. Kemampuan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektifitas Pelayanan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pelayanan pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Selatan. Adapun saran yang dapat diberikan penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut, kemampuan kepemimpinan dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas perlu ditingkatkan lagi sehingga dengan kepemimpinan yang baik dan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas maka efektifitas pelayanan dapat tercapai dengan baik serta tingkat kepuasan masyarakat semakin meningkat serta efektifitas pelayanannya dapat berkopentensi lebih unggul dengan unit pelayanan masyarakat lainnya.

2. Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi, Prof. Dr. Achmad sudiro, Se, Me (2012) :

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi perusahaan, mengingat sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat berarti bagi perusahaan. Demi menjaga itu semua, maka perusahaan harus dapat secara terus menerus untuk mengevaluasi dan memperbaiki komunikasinya. Pelaksanaan penelitian pada karyawan produksi PT. Tirta Investama Pandaan terbatas untuk variabel penyandian, pengartian, gangguan, keterampilan, sikap, pengetahuan dan saluran yang dipakai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi yang efektif dalam organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama Pandaan, selain itu juga untuk mengetahui variabel yang memberi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan, Ratna Dwi Jayanti 2011 :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Guna meningkatkan kepemimpinannya,

pimpinan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan secara berkala, sehingga setiap tindakannya memiliki daya pikat dan patut diikuti, serta diteladani. Selain itu, Pimpinan perlu mempertahankan norma-norma dan nilai-nilai, dengan memotivasi karyawan agar memiliki rasa keberanian dalam mengungkapkan pendapat dalam rangka mendapatkan inovasi dan menciptakan harmonisasi hubungan antar karyawan.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori yang ada serta latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan alur pikir untuk menjelaskan masalah yang merupakan kerangka pikir sebagai berikut :

