

## **PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI KABAG HUMAS DPRD PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Tarunajaya Utama Putra<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Artikel ini berisi tentang pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas dprd provinsi kalimantan timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan format eksplanasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji linear dan uji hipotesis. Sampel penelitian dalam penelitian ini ada 19 sampel. Skala yang digunakan ialah skala likert dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas dprd provinsi Kalimantan timur sebesar 75,3%, dimana sumbangan pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) sebesar 75,3 %*

***Kata kunci :*** *Komunikasi Pimpinan, Motivasi Kerja, Pegawai*

### **Pendahuluan**

Keberhasilan dari tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis sangat bergantung kepada kualitas pimpinannya. Di tangan seorang pimpinanlah tujuan organisasi ditentukan dan baru dapat direalisasikan bila terdapat kerjasama diantara pimpinan dan para pegawainya. Kerjasama dibutuhkan karena terbatasnya kemampuan fisik dan waktu. Oleh karena itu tidak dapat disangkal lagi bahwa daya gerak semua kegiatan sebagian besar tergantung pada kemampuan manajerial seorang pimpinan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah proses menghasilkan tenaga yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam suatu kelompok, motivasi menjadi penggerak kepada kejayaan organisasi. Motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasi termasuk juga dalam organisasi pemerintahan.

Kabag DPRD Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu organisasi perangkat pemerintah daerah Kalimantan Timur yang bertugas membantu tugas-tugas DPRD Provinsi Kalimantan Timur secara kelembagaan.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: utha\_rockez@yahoo.com

Identifikasi masalah yang terjadi dilokasi instansi pemerintahan (Akbar, Dokumentasi Bag. Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur):

Kurang adanya tingkat kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja terlihat dari semua pekerjaan pegawai yang merupakan hasil dari jumlah semua rasa-rasa kepuasan yang timbul dari pemenuhan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang difokuskan kepada kondisi intern DPRD Provinsi Kalimantan Timur pada Kabag. Humas.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi pimpinan terhadap Motivasi kerja di kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur”.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur”.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### **Teori Hubungan Manusia**

Menurut Barnard Teori hubungan manusia, teori ini menekankan pada pentingnya komunikasi dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan peningkatan dan penyempurnaan suatu organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja akan mempertinggi motivasi pegawai, 1938. (Muhammad 2009,p 40).

#### **Teori Hierarki Kebutuhan**

Menurut Abraham Maslow teori ini menekankan pada hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis (rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), sosial (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri). (Robbins, 2003:209).

#### **Komunikasi**

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya

dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi baik dalam kelompok atau dalam sebuah organisasi bisa dapat menyampaikan suatu informasi menggunakan alat komunikasi canggih. Banyak atasan mengirimkan sebuah informasi dengan sistem informasi manajemen yang kompleks, di mana data berasal dari berbagai sumber, kemudian dianalisis oleh komputer dan disampaikan kepada penerima secara elektronik.

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang berlangsung relatif sederhana. Tetapi organisasi yang anggotanya seribu orang menjadikan komunikasinya sangat kompleks.

Kemudian arah komunikasi organisasi menurut Muhammad Arni, yaitu:

#### **Komunikasi Vertikal**

##### **A. Atasan ke Bawahan**

Komunikasi ke atas menurut Ig Wursanto ( 2001:54 ), adalah komunikasi yang terjadi dari bawahan kepada atasan. Oleh karena itu, komunikasi keatas mengalir dari hirarki wewenang yang lebih rendah ke hirarki wewenang yang lebih tinggi dan mengalir melalui saluran rantai komando. Tujuan komunikasi keatas untuk memperoleh informasi, keterangan tentang kegiatan dan pelaksanaan tugas/pekerjaan para pegawai pada tingkat rendah.

Komunikasi dari bawahan kepada atasan ini berbentuk informasi yang dapat digolongkan menjadi laporan, keluhan, pendapat dan saran.

Lebih lanjut Ig Wursanto (2001:55), memberikan beberapa contoh dari komunikasi keatas adalah laporan kinerja yang disiapkan oleh pejabat struktural atau pejabat yang berwenang yang lebih rendah ditinjau ulang oleh atasan langsung, kotak saran, survey sifat pegawai, prosedur keluhan, diskusi atasan dan bawahan, dan pertemuan keluhan informal dimana para bawahan mempunyai kesempatan untuk mengidentifikasi dan membahas masalah dengan atasan mereka atau wakil atasan yang lebih tinggi.

##### **B. Komunikasi Bawahan ke Atasan**

###### **1. Laporan**

Laporan dimaksudkan untuk memberikan informasi dari bawahan kepada atasan, agar pelaksanaan pekerjaan dapat terjalin secara teratur. Laporan dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu :

- a. Laporan Perencanaan, yang berisi keterangan-keterangan suatu rencana kerja, yang akan dilakukan oleh bawahan.

- b. Laporan perencanaan tugas/pekerjaan, adalah laporan yang berisikan tentang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.
- c. Laporan Informasi, Adalah laporan yang berisi keterangan yang bersifat informasi saja, yang merupakan bahan masukan bagi pimpinan.

Menurut jangka waktu pengiriman/pembuatan laporan dapat dibedakan menjadi:

- a. Laporan periodik, yaitu laporan yang dibuat secara periodik (mingguan, bulanan, triwulan, semesteran, tahunan) dan laporan harian (yang dibuat setiap hari).
- b. Laporan Insidental, yang dibuat setiap diperlukan saja.

Dilihat dari bentuk atau cara penyampaiannya, dibedakan menjadi :

- a. Laporan Lisan, yang disampaikan secara lisan saja. Laporan ini hanya diperlukan dalam keadaan yang tidak memungkinkan untuk membuat secara tertulis ( mendesak ).
- b. Laporan Tertulis, digunakan apabila materi yang akan disampaikan itu sangat kompleks. Untuk mendapatkan suasana kerja yang memuaskan, dan agar dalam organisasi terdapat hubungan kerja yang baik, maka pegawai diberi kesempatan untuk mengajukan beberapa pendapat, saran atau keluhan kepada pimpinan organisasi. Pimpinan organisasi menunjuk petugas yang khusus menangani keluhan, saran, pendapat yang masuk, kemudian diolah dan disampaikan kepada pimpinan.
- c. Menentukan ruang lingkup mengenai hal – hal yang boleh dikemukakan oleh para pegawai sehingga lebih terarah.
- d. Maksud demikian ini hendaknya diumumkan kepada para pegawai.

### **Komunikasi Pimpinan**

Komunikasi Pimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas pimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu pimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan- alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu (Moekijat,2008, 95).

Kenapa motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya:

1. Untuk Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan
2. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

### **Tujuan Pemberian Motivasi**

Kebutuhan adalah alat ukur manusia untuk bisa termotivasi melakukan berbagai hal untuk mencapai kebutuhannya, seperti teori kebutuhan sebagai hierarki menurut Maslow dalam (Robbins, 2006:214) yang mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

1. Psikologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : Mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: Dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai abisnya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, pemenuhan kebutuhan diri.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja secara singkat dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar maju melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakannya (Fathoni, 2006 132).

### **Hubungan Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja**

Di dalam sebuah organisasi di butuhkan komunikasi yang baik agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik salah satunya dengan komunikasi vertikal yang di dalamnya menggunakan aktifitas komunikasi formal dan informal, komunikasi ini sangat diperlukan agar Pimpinan bisa mempengaruhi dan menggerakkan para Pegawainya untuk bisa bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan tugas-tugas Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur yang telah di atur oleh Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Pimpinan dan para pegawai dalam ruang lingkup Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur yang kemudian dengan komunikasi formal dan

informal yang baik itu akan memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho :  $\rho = 0$ ,

Ha :  $\rho \neq 0$ ,

0 berarti tidak berhubungan

“tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti ada hubungan

Nilai pengaruh dalam formulasi yang di hipotesiskan.

Ho = Tidak adanya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur

Ha = Adanya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di Kabag Humas DPRD provinsi Kalimantan Timur

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan format eksplanasi. Format eksplanasi dimaksudkan untuk menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya, karena itu penelitian eksplanasi menggunakan hipotesis dan menguji hipotesis maka digunakan statistik inferensial (Bungin, 2005, 38). Dalam penelitian ini format eksplanasi digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag Humas DPRD provinsi Kalimantan timur.

#### **Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

1. Variabel bebas (X) adalah komunikasi pimpinan, variabel yang diukur :

a. Komunikasi vertikal

A. Komunikasi dari atasan ke bawahan

Komunikasi Ke Bawah

Komunikasi yang dilakukan dari atasan kebawahan, untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas pegawai yang berhubungan dengan pengarahan tujuan, perintah dan kebijaksanaan atasan dengan memberikan teguran dan pujian, seperti laporan mingguan, bulanan, dan tahunan, dan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan.

B . Komunikasi dari bawahan ke atasan

Komunikasi ke Atas

Komunikasi yang dilakukan dari bawahan keatasan, untuk mengetahui kemajuan pekerjaan kantor tentang kegiatan dan pelaksanaan tugas/pekerjaan, seperti diadakannya rapat dan pemberian laporan kepada kepala bagian direksi. Yang berperan dalam komunikasi ini adalah antara bagian-bagian pelaksana dengan direksi, dan kepala bagian masing-masing staf dengan kepala bagian pelaksana di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur. Indikator faktor-faktor para bawahan yang membahas masalah dengan atasan, sebagai berikut :

2. Laporan

Laporan dimaksudkan untuk memberikan informasi dari bawahan kepada atasan, agar pelaksanaan pekerjaan dapat terjalin secara teratur. Laporan dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu :

Laporan Informasi, Adalah laporan yang berisi keterangan yang bersifat informasi saja, yang merupakan bahan masukan bagi pimpinan.

2. Variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja, variabel yang diukur:

Motivasi kerja adalah Suatu sikap kejiwaan dan perasaan yang menimbulkan kesediaan pada pegawai untuk bekerjasama dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan giat dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama-sama di kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

Peningkatan motivasi kerja yang diukur dengan indikator faktor-faktor yang menunjukkan adanya peningkatan motivasi kerja, sebagai berikut:

- a. Tingkat kepuasan kerja
- b. Tingkat kerjasama pegawai
- c. Tingkat kedisiplinan pegawai
- d. Ketentraman Pegawai

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian bertempat di Kantor kabag DPRD Provinsi Kalimantan Timur Bagian Humas yang beralamat di Jalan Teuku Umar Provinsi Kalimantan Timur. Pelaksanaan proses penelitian diperkirakan selama 3 Bulan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yakni melakukan pengamatan secara langsung ke tempat yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner, yakni mengadakan pembagian kuesioner kepada responden yaitu seluruh pegawai di DPRD Provinsi Kalimantan Timur Bagian Humas,

Kuesioner yang diisi untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian skripsi ini.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah total populasi yaitu pegawai di DPRD Provinsi Kalimantan Timur Bagian Humas yang berjumlah 19. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau yang disebut dengan sensus. "Sensus berarti peneliti melakukan penelitian kepada seluruh populasi (Jalaluddin Rakhmat 2007:78)".

### **Alat Pengukur Data**

Di dalam penelitian ini variabel yang digunakan akan diukur dengan menggunakan indeks/jenjang 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) dengan menggunakan lima jenjang gradasi, yaitu nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. dalam kuesioner yang disebarkan tersebut responden diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban sesuai dengan skala yang telah dicantumkan untuk masing-masing pertanyaan.

Kriteria penilaian untuk masing-masing indikator yang ditanyakan melalui pertanyaan dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pilihan jawaban a, maka diberi skor 5.
- b. Untuk pilihan jawaban b, maka diberi skor 4.
- c. Untuk pilihan jawaban c, maka diberi skor 3.
- d. Untuk pilihan jawaban d, maka diberi skor 2.
- e. Untuk pilihan jawaban e, maka diberi skor 1.

(Riduan, 2004, 87).

### **Tahap Pengolahan Data**

Setelah data kuesioner dari responden terkumpul, peneliti melakukan pengujian statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Teknik uji yang digunakan antara lain :

1. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X (Komunikasi Pimpinan) dengan variabel Y (Motivasi Kerja).
2. Uji Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

### **Hasil penelitian dan pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

Komunikasi pimpinan dioperasionalkan menjadi 1 indikator yaitu, komunikasi vertikal dan mempunyai 2 sub indikator yaitu komunikasi dari atasan kebawahan dan dari bawahan keatasan, dari kesimpulan yang peneliti ambil dari 19 responden diketahui bahwa 52,6% pegawai di kabag humas merasa bahwa pimpinan mereka sangat jarang memberikan petunjuk tentang tugas/pekerjaan kepada pegawainya. Disini terlihat dimana komunikasi antara pimpinan dan pegawai di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur kurang terjalin dengan baik karena atasan tidak selalu menjalin kerjasama dalam menjalankan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.

Indikator kedua adalah motivasi kerja yang terbagi dioperasionalkan menjadi 4 indikator yaitu, tingkat kepuasan kerja, tingkat kerjasama pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai, dan ketentraman pegawai, dari kesimpulan yang peneliti ambil bahwa dari 19 pegawai di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur banyak responden yang sangat jarang merasakan ketentraman dan percaya diri dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Setelah itu peneliti melakukan analisis uji analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa diperoleh angka (R Square) sebesar 0.753 atau sebesar 75,3%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pada uji F, F hitung (51,787) > F tabel (3,59), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $H_a$  dalam penelitian ini adalah  $H_a : \rho \neq 0$  yaitu adanya pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

### **Kesimpulan**

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja digunakan analisis regresi linear sederhana dimana didapat pengaruh antara komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja, didapatkan hasil sebesar 0.753 yang artinya tingkat pengaruh komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja dikategorikan positif dan signifikan, berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan maka tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik. Sebaliknya, pimpinan yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi di dalam kantor maka tingkat motivasi pegawainya juga akan rendah. Pada uji F, F hitung (51,787) > F tabel (3,59), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $H_a$  dalam penelitian ini adalah  $H_a : \rho \neq 0$ , yaitu adanya pengaruh komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja.

## Saran

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Sesuai dengan hasil penelitian tentang komunikasi pimpinan , dimana sebagian besar pegawai mengatakan sangat jarang pimpinan memberikan petunjuk tentang tugas/pekerjaan. Dengan demikian seharusnya pimpinan bisa lebih peduli dengan para pegawainya dengan selalu memberikan petunjuk tentang tugas/pekerjaan yang telah diberikan kepada para pegawainya, seharusnya itu di lakukan oleh pimpinan agar dapat menambah motivasi kerja pegawai dalam lingkup kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur
2. Berdasarkan dari penyajian data, masih ada pegawai yang sangat jarang memberikan laporan tentang tugas yang telah dilaksanakan/dikerjakan secara periodik kepada pimpinannya masing-masing, oleh karena itu sebaiknya para pegawai di kabag humas harus menanamkan pentingnya kerjasama di lingkungan kerja, maka kerjasama antar pegawai dan pimpinannya di kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur seperti memberikan laporan tentang tugas yang telah dilaksanakan harus lebih ditingkatkan lagi karena tanpa adanya kerjasama yang baik antar pegawai dan pimpinannya semua pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik.
3. Berdasarkan dari penyajian data, dapat dilihat bahwa pegawai jarang dan sangat jarang mengeluarkan pendapat/saran terhadap tugas/pekerjaan kepada pimpinannya masing-masing, oleh karena itu sebaiknya harus ada komunikasi yang baik yang terjalin dari atasan ke bawahan maupun bawahan kepada atasan, maka pimpinan harus bisa lebih sering berkomunikasi dengan para pegawainya yaitu dengan mengadakan secara rutin rapat-rapat singkat di dalam kantornya sehingga pimpinan dan para pegawainya bisa lebih leluasa untuk menyampaikan apa saja yang ingin mereka ungkapkan untuk kemajuan di dalam ruang lingkup organisasinya tersebut.
4. Berdasarkan dari penyajian data, dapat dilihat bahwa pegawai di kabag humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur sangat jarang mendapatkan perintah dari pimpinan masing-masing, maka dari itu seharusnya pimpinan selalu lebih peduli dengan bawahannya termasuk juga dalam memerintah masing-masing pegawainya agar para bawahannya bisa mengerti tugas-tugas apa saja yang akan mereka kerjakan, karena tentu saja ini juga akan menjadikan para bawahannya merasa lebih diperhatikan oleh pimpinannya dan kinerja para pegawai bisa lebih baik lagi.

### **Daftar Pustaka**

- Bungin, Burhan, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu sosial lainnya*. Surabaya
- Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dr. Dewi K. Soedarsono, 2009. *Sistem Manajemen Komunikasi*. Bandung: Simbosia Rekatama Media.
- Hasan, Iqbal, 2004. *Analisis data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2006. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Krisyanto, Rachmat, 2010. *Teknis Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta.
- Liliwari, Alo. *Wacana Komunikasi Organisasi*. 2004. Bandung: mandar maju.
- Muhammad, Arni, 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta.
- Ranupandojo, H, Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA. 2003
- Rosady Ruslan, SH, MM. *Manajemen Public Relations Dan Media Komunikasi*. 2008. Jakarta: Rajawali Pers.
- Salinan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 72 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Timur
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Surakhmad, Winarno. 1989. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar*. Bandung: Alumi.
- Suranto AW. *Komunikasi Perkantoran*. 2005. Yogyakarta: Media Wacana.
- Susilo, Martoyo. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Thoha, Miftah. 1993. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nimran, Umar, 2009. *Perilaku organisasi*, Malang.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wilson, A.M. and Zeithaml, V. and Bitner, M. and Gremler, D. (2008) *Services marketing*.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. Grasindo