**Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di STKIP Muhammadiyah Rappang**

**Kabupaten Sidenreng Rappang**

**Hj. CHAERATI**

**Abstract**

*This research aimed to determine the climate in organizational communication in STKIP Muhammadiyah Rappang in Sidenreng Rappang District. Also to determine the level of employee motivation and to investigate the relationship between the climate in organizational communication and the levels of employee motivation.*

*The results showed that the organizational communication in STKIP Muhammadiyah Rappang in Sidenreng Rappang District was at high category. This confirmed that the leaders’ organizational communication through subjective communication approach, empathy and openmindedness to subordinates will contribute to employees’ motivation. The level of employee motivation was also at high category. This gave an appreciation and desire of the leaders that through the implementation of effective interpersonal communication the higher employees’ motivation through encouragement approach, curiosity and ability/confidence with the leaders the higher the motivation obtained later. The leaders’ organizational communication had a strong correllation with the level of employees’ motivation in STKIP Muhammadiyah Rappang in Sidenreng Rappang District.*

 *Keywords: Organizational Communication, Work Motivation*

1. **PENDAHULUAN**

Perguruan tinggi merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Dan civitas akademika sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah pada era reformasi ini sangat serius menangani bidang pengajaran, karena dengan menerapkan sistem pengajaran yang baik serta ditunjang pula oleh pegawai dan karyawan yang bermutu dan profesional diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilandasi oleh semangat keberagamaan.

Dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 tentang tujuan pendidikan nasional, dinyatakan bahwa pegawai nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Penerapan pengembangan sistem pengajaran di perguruan tinggi, adalah pengembangan diri pribadi pegawai untuk menggali potensi yang ada didalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan perguruan tinggi yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai mahasiswa setiap tahun. Perguruan tinggi dinilai baik dan dianggap berkualitas bila mahasiswa mempunyai prestasi yang tinggi.Pegawai memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.tenaga pengajar adalah orang yang karena profesinya sanggup menimbulkan dan mengembangkan motivasi untuk kepentingan proses pembelajaran di dalam ruang kelas sehingga tercapai tujuan pembelajaran dengan cara pemberian penghargaan, pemberian perhatian, dan ajakan berpartisipasi.

Tingkat prestasi belajar mahasiswa antar perguruan tinggi tidaklah sama. Ada perguruan tinggi yang mempunyai prestasi belajar mahasiswa yang tinggi, ada perguruan tinggi yang mempunyai nilai prestasi belajar mahasiswanya biasa-biasa saja dan ada juga perguruan tinggi yang prestasi belajar mahasiswanya kurang. Perguruan tinggi dengan mahasiswa yang berprestasi biasa-biasa dan perguruan tinggi dengan mahasiswa berprestasi kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi dilakukan dengan cara peningkatan motivasi padatenaga pengajar.

Motivasi akan timbul dalam diri pegawai apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala perguruan tinggi, serta komunikasi yang lancar antaratenaga pengajar dan kepala perguruan tinggi dantenaga pengajar dengan pegawai, yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan yang kreatif dan semangat berkompetisi yang sehat. Pemberian penghargaan sebagai upaya pembinaan motivasi tidak selalu harus berwujud atau barang, tetapi dapat juga berupa puji-pujian dan hadiah-hadiah im-material.

Menurut Arni Hayati (2007), sikap pegawai terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang karyawan yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesionalisme yang tinggi.

Menurut Gerungan (1982) dalam Admin, semakin besar motivasi kerja pada karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Yulia S. (2007) melakukan penelitian tentang hubungan pengetahuan desain instruksional, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan perguruan tinggi dengan kinerja, hasil penelitiannya setelah diuji ternyata terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang memiliki arti bahwa semakin baik motivasi kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada pegawai STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu pegawai yang melaksanakan tugasnya untuk melayani dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pegawai STKIP Muhammadiyah Rappang terlihat tidak mempunyai semangat untuk melakukan pelayanan yang disebabkan oleh kurangnya sarana dan prasarana. Selain itu juga adanya ketidakpuasan terhadap penerimaan upah tambahan yaitu berupa uang makan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan. Di lain pihak rendahnya dukungan dalam mendukung kegiatan sehari-hari semakin membuat pegawai malas untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hal tersebut mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Dengan Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. **Komunikasi dalam Organisasi**

Sebelum membahas pengertian komunikasi organisasi sebaiknya kita uraikan terminologi yang melekat pada konteks komunikasi organisasi, yaitu komunikasi dan organisasi.  Komunikasi berasal dari bahasa latin “communis” atau ‘common” dalam Bahasa Inggris yang berarti sama. Berkomunikasi berarti kita berusaha untuk mencapai kesamaan makna, “commonness”.  Atau dengan ungkapan yang lain, melalui komunikasi kita mencoba berbagi informasi, gagasan atau sikap kita dengan partisipan lainnya.  Kendala utama dalam berkomunikasi adalah seringkali kita mempunyai makna yang berbeda terhadap lambang yang sama.

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok/organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerja sama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu keinginan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, organisasi kemasyarakatan, maupun organisasi perusahaan, maka sasaran yang dituju pun akan beraneka ragam, tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut. Berdasarkan sifat komunikasi dan jumlah komunikasi menurut Onong Uchyana Effendi, dalam bukunya “Dimensi-Dimensi Komunikasi” hal. 50, komunikasi dapat digolongkan ke dalam tiga kategori:

1. Komunikasi antar pribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi/individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

2. Komunikasi kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antar pribadi.

3. Komunikasi massa

Komunikasi massa dilakukan dengan melalui alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

Dalam melakukan komunikasi organisasi, Steward L.Tubbs dan Sylvia Moss dalam Human Communication menguraikan adanya 3 (tiga) model dalam komunikasi:

1. Model komunikasi linier (one-way communication), dalam model ini komunikator memberikan suatu stimuli dan komunikan melakukan respon yang diharapkan tanpa mengadakan seleksi dan interpretasi. Komunikasinya bersifat monolog.

2. Model komunikasi interaksional. Sebagai kelanjutan dari model yang pertama, pada tahap ini sudah terjadi feedback atau umpan balik. Komunikasi yang berlangsung bersifat dua arah dan ada dialog, di mana setiap partisipan memiliki peran ganda, dalam arti pada satu saat bertindak sebagai komunikator, pada saat yang lain bertindak sebagai komunikan.

3. Model komunikasi transaksional. Dalam model ini komunikasi hanya dapat dipahami dalam konteks hubungan (relationship) antara dua orang atau lebih. Pandangan ini menekankan bahwa semua perilaku adalah komunikatif. Tidak ada satupun yang tidak dapat dikomunikasikan.

Mengenai organisasi, salah satu defenisi menyebutkan bahwa organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui suatu hirarki/jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan.  Dari batasan tersebut dapat digambarkan bahwa dalam suatu organisasi mensyaratkan:

1. Adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang jelas, seperti pimpinan, staff pimpinan dan karyawan.
2. Adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam sebuah institusi baik yang komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan landasan konsep-konsep komunikasi dan organisasi sebagaimana yang telah diuraikan, maka kita dapat memberi batasan tentang komunikasi dalam organisasi secara sederhana, yaitu komunikasi antarmanusia (human communication) yang terjadi dalam kontek organisasi.  Atau dengan meminjam definisi dari Goldhaber, komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergabung satu sama lain (the flow of messages within a network of interdependent relationships).

Sebagaimana telah disebut terdahulu, bahwa arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi vertikal dan komunikasi horisontal.  Masing-masing arus komunikasi tersebut mempunyai perbedaan fungsi yang sangat tegas.  Ronald Adler dan George Rodman dalam buku Understanding Human Communication, mencoba menguraikan masing-masing, fungsi dari kedua arus komunikasi dalam organisasi tersebut sebagai berikut:

1. Downward communication, yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.  Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah:

a) Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja (job instruction)

b) Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (job retionnale)

c) Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (procedures and practices)

d) Pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Upward communication, yaitu komunikasi yang terjadi ketika bawahan (subordinate) mengirim pesan kepada atasannya.  Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah:

a) Penyampaian informai tentang pekerjaan pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan

b) Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan

c) Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan

d) Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaannya.

3. Horizontal communication, yaitu tindak komunikasi ini berlangsung di antara para karyawan ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara.  Fungsi arus komunikasi horisontal ini adalah:

a) Memperbaiki koordinasi tugas

b) Upaya pemecahan masalah

c) Saling berbagi informasi

d) Upaya pemecahan konflik

e) Membina hubungan melalui kegiatan bersama.

**Proses Komunikasi**

Pada tataran teoritis, paling tidak kita mengenal atau memahami komunikasi dari dua perspektif, yaitu:

1. Perspektif Kognitif.  Komunikasi menurut Colin Cherry, yang mewakili perspektif kognitif  adalah penggunaan lambang-lambang (symbols) untuk mencapai kesamaan makna atau berbagi informasi tentang satu objek atau kejadian.  Informasi adalah sesuatu (fakta, opini, gagasan) dari satu partisipan kepada partisipan lain melalui penggunaan kata-kata atau lambang lainnya.  Jika pesan yang disampaikan diterima secara akurat, receiver akan memiliki informasi yang sama seperti yang dimiliki sender, oleh karena itu tindak komunikasi telah terjadi.
2. Perspektif Perilaku. Menurut BF. Skinner dari perspektif perilaku memandang komunikasi sebagai perilaku verbal atau simbolik di mana sender berusaha mendapatkan satu efek yang dikehendakinya pada receiver.  Masih dalam perspektif perilaku, FEX Dance menegaskan bahwa komunikasi adalah adanya satu respons melalui lambang-lambang verbal di mana simbol verbal tersebut bertindak sebagai stimuli untuk memperoleh respons.  Kedua pengertian komunikasi yang disebut terakhir, mengacu pada hubungan stimulus respons antara sender dan receiver.

Setelah kita memahami pengertian komunikasi dari dua perspektif yang berbeda, kita mencoba melihat proses komunikasi dalam suatu organisasi.  Menurut Jerry W. Koehler dan kawan-kawan, bagi suatu organisasi, perspektif perilaku dipandang lebih praktis karena komunikasi dalam organisasi bertujuan untuk mempengaruhi penerima (receiver).  Satu respons khusus diharapkan oleh pengirim pesan (sender) dari setiap pesan yang disampaikannya.  Ketika satu pesan mempunyai efek yang dikehendaki, bukan suatu persoalan apakah informasi yang disampaikan tersebut merupakan tindak berbagi informasi atau tidak.

Sekarang kita mencoba memahami proses komunikasi antarmanusia yang disajikan dalam suatu model berikut:

Proses komunikasi diawali oleh sumber (source) baik individu ataupun kelompok yang berusaha berkomunikasi dengan individu atau kelompok lain, sebagai berikut:

1. Langkah pertama yang dilakukan sumber adalah ideation, yaitu penciptaan satu gagasan atau pemilihan seperangkat informasi untuk dikomunikasikan.  Ideation ini merupakan landasan bagi suatu pesan yang akan disampaikan.
2. Langkah kedua dalam penciptaan suatu pesan adalah encoding, yaitu sumber menerjemahkan informasi atau gagasan dalam wujud kata-kaya, tanda-tanda atau lambang-lambang yang disengaja untuk menyampaikan informasi dan diharapkan mempunyai efek terhadap orang lain.  Pesan atau message adalah alat-alat di mana sumber mengekspresikan gagasannya dalam bentuk bahasa lisan, bahasa tulisan ataupun perilaku nonverbal seperti bahasa isyarat, ekspresi wajah atau gambar-gambar.
3. Langkah ketiga dalam proses komunikasi adalah penyampaian pesan yang telah disandi (encode).  Sumber menyampaikan pesan kepada penerima dengan cara berbicara, menulis, menggambar ataupun melalui suatu tindakan tertentu.  Pada langkah ketiga ini, kita mengenal istilah channel atau saluran, yaitu alat-alat untuk menyampaikan suatu pesan.  Saluran untuk komunikasi lisan adalah komunikasi tatap muka, radio dan telepon.  Sedangkan saluran untuk komunikasi tertulis meliputi setiap materi yang tertulis ataupun sebuah media yang dapat mereproduksi kata-kata tertulis seperti: televisi, kaset, video atau OHP (overheadprojector).  Sumber berusaha untuk mebebaskan saluran komunikasi dari gangguan ataupun hambatan, sehingga pesan dapat sampai kepada penerima seperti yang dikehendaki.
4. Langkah keempat, perhatian dialihkan kepada penerima pesan.  Jika pesan itu bersifat lisan, maka penerima perlu menjadi seorang pendengar yang baik, karena jika penerima tidak mendengar, pesan tersebut akan hilang.  Dalam proses ini, penerima melakukan decoding, yaitu memberikan penafsiran interpretasi terhadap pesan yang disampaikan kepadanya.  Pemahaman (understanding) merupakan kunci untuk melakukan decoding dan  hanya terjadi dalam pikiran penerima.  Akhirnya penerimalah yang akan menentukan bagaimana memahami suatu pesan dan bagaimana pula memberikan respons terhadap pesan tersebut.
5. Proses terakhir dalam proses komunikasi adalah feedback atau umpan balik yang memungkinkan sumber mempertimbangkan kembali pesan yang telah disampaikannya kepada penerima.  Respons atau umpan balik dari penerima terhadap pesan yang disampaikan sumber dapat berwujud kata-kata ataupun tindakan-tindakan tertentu.  Penerima bisa mengabaikan pesan tersebut ataupun menyimpannya.  Umpan balik inilah yang dapat dijadikan landasan untuk mengevaluasi efektivitas komunikasi.

**Fungsi Komunikasi dalam Organisasi**

Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi, yaitu:

1. Fungsi informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi (information-processing system).  Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.  Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi.  Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti dan sebagainya.

2. Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.  Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:

1. Atasan atau orang-orang yang berada dalam tataran manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.  Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka ditempatkan pada lapis atas (position of authority) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.  Namun demikian, sikap bawahan untuk menjalankan perintah banyak bergantung pada:
	1. Keabsahan pimpinan dalam penyampaikan perintah.
	2. Kekuatan pimpinan dalam memberi sanksi.
	3. Kepercayaan bawahan terhadap atasan sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai pribadi.
	4. Tingkat kredibilitas pesan yang diterima bawahan.
2. Berkaitan dengan pesan atau message.  Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja.  Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.  Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah.  Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

4. Fungsi Integratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat dilaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.  Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (newsletter, buletin) dan laporan kemajuan oraganisasi; juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga ataupun kegiatan darmawisata.  Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

**Memahami Komunikasi dalam Organisasi**

Gaya komunikasi atau communication style akan memberikan pengetahuan kepada kita tentang bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindak berbagi informasi dan gagasan.  Sementara pada pengaruh kekuasaan dalam organisasi, kita akan mengkaji jenis-jenis kekuasaan yang digunakan oleh orang-orang dalam tataran manajemen sewaktu mereka mencoba mempengaruhi kemampuan berkomunikasi dalam organsasi, kita akan diajak untuk memikirkan bagaimana mendefinisikan tujuan kita sehubungan dengan tugas dalam organisasi, bagaimana kita memilih orang yang tepat untuk diajak kerjasama dan bagaimana kita memilih saluran yang efektif untuk melaksanakan tugas tersebut.

**Gaya Komunikasi**

Gaya komunikasi (communication style) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu (a specialized set of intexpersonal behaviors that are used in a given situation).

Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula.  Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (sender) dan harapan dari penerima (receiver).

Gaya Komunikasi yang akan kita pelajari adalah sbb:

* 1. The Controlling style

Gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain.  Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau one-way communications.

Pihak-pihak yang memakai controlling style of communication ini, lebih memusatkan perhatian kepada pengiriman pesan dibanding upaya mereka untuk berharap pesan.  Mereka tidak mempunyai rasa ketertarikan dan perhatian untuk berbagi pesan.  Mereka tidak mempunyai rasa ketertarikan dan perhatian pada umpan balik, kecuali jika umpan balik atau feedback tersebut digunakan untuk kepentingan pribadi mereka.  Para komunikator satu arah tersebut tidak khawatir dengan pandangan negatif orang lain, tetapi justru berusaha menggunakan kewenangan dan kekuasaan untuk memaksa orang lain mematuhi pandangan-pandangannya.

Pesan-pesan yag berasal dari komunikator satu arah ini, tidak berusaha ‘menjual’ gagasan agar dibicarakan bersama namun lebih pada usaha menjelaskan kepada orang lain apa yang dilakukannya.  The controlling style of communication ini sering dipakai untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja dan bertindak secara efektif, dan pada umumnya dalam bentuk kritik.  Namun demkian, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini, tidak jarang bernada negatif sehingga menyebabkan orang lain memberi respons atau tanggapan yang negatif pula.

* 1. The Equalitarian style

Aspek penting gaya komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan.  The equalitarian style of communication ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (two-way traffic of communication).

Dalam gaya komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka.  Artinya, setiap anggota organisasi dapat mengungkapkan gagasan ataupun pendapat dalam suasana yang rileks, santai dan informal.  Dalam suasana yang demikian, memungkinkan setiap anggota organisasi mencapai kesepakatan dan pengertian bersama.

Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi yang bermakna kesamaan ini, adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja.  The equalitarian style ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks.  Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindakan share/berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi.

1. The Structuring style

Gaya komunikasi yang berstruktur ini, memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan, penjadwalan tugas dan pekerjaan serta struktur organisasi.  Pengirim pesan (sender) lebih memberi perhatian kepada keinginan untuk mempengaruhi orang lain dengan jalan berbagi informasi tentang tujuan organisasi, jadwal kerja, aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Stogdill dan Coons dari The Bureau of Business Research of Ohio State University, menemukan dimensi dari kepemimpinan yang efektif, yang mereka beri nama Struktur Inisiasi atau Initiating Structure.  Stogdill dan Coons menjelaskan mereka bahwa pemrakarsa (initiator) struktur yang efisien adalah orang-orang yang mampu merencanakan pesan-pesan verbal guna lebih memantapkan tujuan organisasi, kerangka penugasan dan memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang muncul.

1. The Dynamic style

Gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan atau sender memahami bahwa lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan (action-oriented).  The dynamic style of communication ini sering dipakai oleh para juru kampanye ataupun supervisor yang membawa para wiraniaga (salesmen atau saleswomen).

Tujuan utama gaya komunikasi yang agresif ini adalah mestimulasi atau merangsang pekerja/karyawan untuk bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik.  Gaya komunikasi ini cukup efektif digunakan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang bersifat kritis, namun dengan persyaratan bahwa karyawan atau bawahan mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengatasi masalah yang kritis tersebut.

1. The Relinguishing style

Gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat ataupun gagasan orang lain, daripada keinginan untuk memberi perintah, meskipun pengirim pesan (sender) mempunyai hak untuk memberi perintah dan mengontrol orang lain.

Pesan-pesan dalam gaya komunikasi ini akan efektif ketika pengirim pesan atau sender sedang bekerja sama dengan orang-orang yang berpengetahuan luas, berpengalaman, teliti serta bersedia untuk bertanggung jawab atas semua tugas atau pekerjaan yang dibebankannya.

1. The Withdrawal style

Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan ataupun kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.

Dalam deskripsi yang kongkrit adalah ketika seseorang mengatakan: “Saya tidak ingin dilibatkan dalam persoalan ini”.  Pernyataan ini bermakna bahwa ia mencoba melepaskan diri dari tanggung jawab, tetapi juga mengindikasikan suatu keinginan untuk menghindari berkomunikasi dengan orang lain.  Oleh karena itu, gaya ini tidak layak dipakai dalam konteks komunikasi organisasi.

Gambaran umum yang diperoleh dari uraian di atas adalah bahwa the equalitarian style of communication merupakan gaya komunikasi yang ideal.  Sementara tiga gaya komunikasi lainnya: structuring, dynamic dan relinguishing dapat digunakan secara strategis untuk menghasilkan efek yang bermanfaat bagi organisasi.  Dan dua gaya komunikasi terakhir: controlling dan withdrawal mempunyai kecenderungan menghalangi berlangsungnya interaksi yang bermanfaat

1. **Pengertian Motivasi**

­Ada beberapa pengertian tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (2003: 98) sebagai berikut “Motivasi didefinisikan sebagai proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan.”.

Davis et all. (dalam Umar, 2003: 17) mendefinisikan motivasi sebagai “Suatu kekuatan dorongan untuk melakukan suatu tindakan.” Sedang pengertian motivasi menurut Gibson et all. (dalam Suwarto, 1999: 77) adalah “Suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.” Adapun pengertian motivasi menurut Robbins dalam Suwarto, (1999: 77) adalah “Keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Gray et all dalam Winardi, (2001: 2) yang mengatakan bahwa “... Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.” Sedang menurut Indriyo dan Sudita (2000: 28) motivasi adalah “Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.”

Winardi (1992: 6) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut:

*“Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”.*

Pendapat Winardi di atas mengungkap bahwa motivasi pada dasarnya ada dalam diri manuusia yang dapat dikembangkan oleh kekuatan dari dalam diri manusia. Hal ini diperjelas oleh Winardi (1992: 6) bahwa:

“Yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Selanjutnya Sudita (2000: 28-29) mengatakan bahwa proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:

Pertama, munculnya suatu keinginan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan (tension) dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu. Kedua, seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut. Ketiga, seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan, ketrampilan maupun pengalamannya. Keempat, penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan .Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan tersebut telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi, maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Dari beberapa pengertian tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang menimbulkan keinginan dan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian ini adalah, komunikasikepegawaian dengan tipe penelitian kuantitatif yaitu untuk mengetahui hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Tingkat Motivasi Kerja pegawai di STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi pegawai STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang yang berjumlah 50 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil yang akan diteliti. Adapun sampelnya diambil secara acak (random sampling), dalam kaitan ini sampel yang diambil adalah sebanyak 20 orang dari jumlah populasi. Random sampling dilakukan dengan mengambil orang-orang yang terpilih oleh peneliti.

Adapun teknik penulisan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu studi dokumentasi. Pedoman dokumen digunakan untuk mengetahui data-data tertulis yang ada di STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang

Angket yang dimaksudkan adalah berupa daftar pertanyaan yang harus diisi dan dijawab oleh responden. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang akan dinyatakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

Angket yang digunakan didesain berdasarkan skala model Likert yang berisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap.

Setelah data yang diperlukan terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Menganalisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menguraikan data yang diperoleh agar dapat dipahami bukan hanya oleh orang yang meneliti, tetapi juga orang lain yang ingin mengetahui hasil penelitian. Maka, untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus ”r” product moment.

1. **Komunikasi organisasi pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang**

Dalam hasil penelitian yang ditemukan oleh penulis selama melakukan kegiatan penelitian dapat dijabarkan dalam bentuk tabel kemudian dideskripsikan berdasarkan indikator variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Opini

Opini adalah suatu keterangan atau obyek material yang menegaskan tentang proses komunikasi yang dikembangkan oleh pimpinan dan bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Salah satu bentuk komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang adalah mengadakan dan melakukan opini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 20 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai kebiasaan pimpinan dalam memberikan komunikasi organisasi kepada bawahan. Dalam hal ini10 orang responden atau 50,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 3 orang atau 15,00% yang memberi jawaban sering, kemudian masing-masing satu orang atau 5,00% yang memberi jawaban kadang-kadang dan pernah. Dan hanya 5 orang responden atau 25,00% yang memberi jawaban tidak pernah.

Bila melihat realitas jawaban setiap responden dapat dikatakan bahwa kebiasaan komunikasi organisasi pimpinan melalui opini terhadap bawahan cukup bagus. Hal ini ditandai dengan 50% responden memberikan jawaban selalu tehadap kebiasaan pimpinan dalam melakukan komunikasi organisasi melalui opini.

1. Empati

Empati adalah suatu rasa yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelami apa yang dirasakan oleh orang lain (pimpinan dan bawahan) pada lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Dalam mengefektifkan komunikasi organisasi pimpinan di dalam mengkoordinir semua hal yang menyangkut dengan manajemen sekolah sebagai sebuah organisasi. Maka seorang pimpinan harus dapat memberikan empati sebagai salah satu strategi komunikasi organisasi pimpinan dalam komunikasi. Jawaban alternatif responden tentang pemberian empatiyang dilakukan oleh pimpinanmenunjukkan bahwa salah satu hal yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam menerapkan komunikasi organisasi terhadap bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang adalah memberikan rasa empati. Dalam penelitian ini responden memberikan jawaban alternatif sesuai dengan kondisi yang ditemukan di lapangan. Dari 20 orang bawahan yang ditetapkan sebagai responden masing-masing memberikan jawaban sebagai berikut, sebanyak 12 orang atau 60,0% yang memberikan jawaban selalu terhadap pemberian empati yang dilakukan oleh pimpinan. Kemudian ada 5 orang responden atau 25,0% yang memberikan jawaban sering terhadap pemberian rasa empati yang dilakukan oleh pimpinan. Dan masing-masing satu orang atau 5,00% responden yang memberi jawaban kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Melihat jumlah responden yang memberikan jawaban selalu terhadap kebiasaan pimpinan dalam memberikan rasa empati kepada bawahan, berarti memberikan penguatan bahwa pemberian pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sebagai bagian komunikasi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan tersebut di dalam lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang . Kebiasaan memberikan rasa empati adalah hal yang pantas diberikan kepada bawahan agar senantiasa tercipta kebiasaan untuk menghargai sesuatu termasuk memberikan rasa empati kepada bawahan.

1. Keterbukaan

Dalam sebuah komunikasi yang baik maka menjalin hubungan antara pimpinan dn bawahan sangat berdampak kepada pencapaian misi dan tujuan yang dicapai. Begitu pula dalam komunikasi organisasi, seorang pimpinan harus mampu menempatkan dan memberikan keterbukaan terhadap komunikasi yang diberikan terhadap prestasi maupun motivasi kerja yang diperlihatkan selama menjadi bawahan. Hal ini dapat juga ditemukan pada kebiasaan seorang pimpinan dalam memberikan terhadap prestasi maupun motivasi kerja terhadap bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Jawaban alternatif responden tentang kebiasaan melakukan keterbukaan yang dilakukan oleh pimpinan menunjukkan bahwa dari 20 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menilai kebiasaan pimpinan dalam melakukan komunikasi organisasi melalui keterbukaan kepada bawahan. Hasilnya terlihat bahwa 13 orang responden atau 65,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 4 orang atau 20,0% yang memberi jawaban sering, kemudian masing-masing satu orang atau 5,00% yang memberi jawaban kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah.

Melihat jumlah responden yang memberikan jawaban selalu terhadap kebiasaan pimpinan dalam memberikan dan melakukan komunikasi organisasi secara terbuka kepada bawahan, berarti memberikan penguatan bahwa melakukan keterbukaan dalam komunikasi organisasi yang dilakukan oleh pimpinan sebagai bagian strategi komunikasi organisasi yang diterapkan oleh pimpinan tersebut di dalam lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Kebiasaan terbuka dalam berkomunikasi adalah hal yang pantas diberikan kepada bawahan agar senantiasa tercipta kebiasaan untuk menghargai dan tidak menjadikan hambatan dalam berkomunikasi.

1. **Tingkat motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang**

Kedisplinan pegawai adalah ukuran seorang bawahan mampu melakukan kegiatan akademik dan kerja sama dengan semua stakeholder di sekolah. motivasi kerja pegawaiyang maksimal akan dapat membuat organisasi sekolah semakin kuat dan dapat menciptakan suasana kondusif di lingkungan sekolah. Banyak sekolah yang mampu menerapkan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena salah satunya adalah strategi komunikasi yang diterapkan oleh seorang pimpinan.

Pada pertanyaan rumusan masalah yang kedua, penulis akan membuatkan tabel distribusi sebagaimana yang telah dibuatkan pada pertanyaan rumusan masalah pertama. Dalam membuatkan tabel distribusi yang dimaksud maka penulis menjabarkannya sesuai dengan indikator variabel motivasi kerja pegawai, yaitu : dorongan, rasa ingin tahu, dan kemampuan/rasa percaya diri.

1. Dorongan

Dalam meningkatkan motivasi kerja bawahan,maka dorongan adalah keinginan bawahan untuk menyemangati diri sendiri dalam melakukan sesuatu yang terbaik di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Dalam hal ini untuk mengefektifkan waktu dan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seorang bawahan dapat memberikan semangat kepada atasan dan peserta didik. Sehingga hal ini dapat memberikan stimulus respon terhadap peserta didiknya dalam melakukan proses belajar mengajar. Berikut ini penulis akan menjabarkan distribusi tentang perilaku semangat pada setiap bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang, yang menunjukkan bahwa dari 20 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang perilaku mereka sebagai bawahan. Hasilnya terlihat bahwa 11 orang responden atau 55,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 3 orang atau 10,0% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 1 orang atau 5,00% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 1 orang atau 5,00% yang memberikan jawaban pernah. Dan sisanya sebesar 4 orang atau 20,0% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan dorongan dalam berkomunikasi organisasi sebagai bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Melihat jumlah responden yang memberikan jawaban selalu terhadap kebiasaan perilaku memberikan dorongan yang diterapkan oleh bawahan, berarti memberikan penguatan bahwa hampir lebih 50% bawahan mampu melakukan dan memberikan dorongan dalam keseharian mereka di sekolah. Sehingga dengan demikian memberi penguatan dan harapan kepada pimpinan sebagai bagian i komunikasi organisasi yang akan dilakukan pada lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang . Kebiasaan menerapkan perilaku disiplin sangat berpotensi untuk memberikan contoh dan menularkannya kepada semua stakeholder yang ada di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Rasa Ingin Tahu

Rasa ingin tahu adalah sebuah tuntutan dalam diri bawahan untuk ingin mengetahui sesuatu dalam dirinya di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Semua kebiasaan baik dalam menjalin interaksi ataupun hubungan yang dilakukan dengan komunikasi akan mampu memaksimalkan dan meminimalisir setiap komunikasi yang kurang atau menimbulkan efek. Hasil olahan data menunjukkan bahwa dari 20 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang rasa ingin tahu mereka dalam melakukan komunikasi organisasi sebagai bawahan dengan pimpinan. Hasilnya terlihat bahwa ada 11 orang responden atau 55,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 3 orang atau 15,0% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 4 orang atau 20,0% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 1 orang atau 5,00% yang memberikan jawaban pernah melakukan komunikasi aktif. Dan sisanya sebesar 2 orang atau 10,00% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan komunikasi organisasi dengan pimpinan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Melihat jumlah responden yang memberikan jawaban selalu terhadap kebiasaan melakukan komunikasi organisasi dengan pimpinan, berarti memberikan penguatan bahwa hampir lebih 50% bawahan mampu melakukan komunikasi organisasi dalam keseharian mereka di sekolah maupun terhadap pimpinan. Sehingga dengan demikian memberi penguatan dan harapan kepada pimpinan sebagai bagian strategi komunikasi yang dilakukan pada sekolah lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang . Kebiasaan melakukan komunikasi organisasi dengan memiliki rasa ingin tahu sangat berpotensi untuk memberikan peluang untuk semakin intens berkomunikasi terhadap siapa pun demi terlaksananya visi dan misi yan ada di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. Kemampuan/percaya diri

Adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh bawahan dalam mengerjakan sesuatu denga penuh rasa percaya diri di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Sekolah yang baik adalah salah satu cirinya ketika antara satu orang menghargai dan patuh terhadap orang lain dalam hal misi sekolah. Olehnya itu, penjabaran yang dilakukan oleh bawahan terhadap tingkat kepatuhan mereka terhadap pimpinan dan aturan yang berlaku di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa dari 20 orang yang ditetapkan menjadi responden dalam penelitian ini, masing-masing mempunyai jawaban alternatif dalam menjawab pertanyaan tentang komunikasi organisasi bawahan terhadap pimpinan dan aturan yang berlaku di lingkungan sekolah. Ada 10 orang responden atau 50,0% yang memberikan jawaban selalu, kemudian sekitar 3 orang atau 15,0% yang memberi jawaban sering, kemudian ada 4 orang atau 20,0% yang memberi jawaban kadang-kadang. Kemudian hanya 1 orang atau 0,05% yang memberikan jawaban pernah patuh/taat. Dan sisanya sebesar 2 orang atau 10,0% yang memberikan jawaban bahwa tidak pernah melakukan komunikasi organisasi dalam melakukan kegiatan atau aktivitas sebagai bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang Kabupaten Wajo maupun dengan arahan dari pimpinan.

Melihat jumlah responden yang memberikan jawaban selalu terhadap kemampuan bawahan melakukan komunikasi organisasi dengan pimpinan, berarti memberikan penguatan bahwa hampir atau lebih 50% bawahan mampu melakukan komunikasi organisasi terhadap pimpinan. Sehingga dengan demikian memberi penguatan dan harapan kepada pimpinan sebagai bagian komunikasi organisasi yang dilakukan pada sekolah lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang untuk membantu bawahan meningkatkan motivasi kerjanya. Kemampuan melakukan komunikasi organisasi sangat berpotensi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka sebagai bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang .

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian dalam hal ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil-hasil penelitian yang diperoleh di lapangan, baik menyangkut hasil analisis statistik deskriptif maupun hasil analisis statistik inferensial.

1. Penilaian Responden terhadap Komunikasi organisasi Di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang

Yang dimaksud dengan komunikasi organisasi pimpinan di dalam penelitian ini adalah sebuah proses komunikasi secara face to face antar satu orang dengan orang lain (kepala sekolah dengan bawahan) pada lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Atau cara dan metode komunikasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memimpin, mengolah, dan memberi evaluasi terhadap bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang, yang terdiri dari:

* + - 1. Opini

Adalah suatu keterangan atau obyek material yang menegaskan tentang proses komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap bawahan pada lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang seperti face to face dan sebagainya. Sebagaimana pada hasil penelitian sebelumnya yang dimana sebahagian besar responden memberikan jawaban selalu (20,0%) hal ini menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh pimpinan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang sangat baik dan tepat. Komunikasi organisasi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara individu-individu (Littlejohn, 1999).

Bentuk khusus dari komunikasi organisasiyang melibatkan hanya dua orang secara tatap-muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal, seperti suami-isteri, dua sejawat, dua sahabat dekat, seorang guru dengan seorang muridnya, dan sebagainya. Steward L. Tubbs dan Sylvia Moss (dalam Deddy Mulyana, 2005) mengatakan ciri-ciri komunikasi persuasif adalah peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat.· Peserta komunikasi mengirim dan menerima pesan secara simultan dan spontan, baik secara verbal maupun nonverbal.

Komunikasi organisasi sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan kelima lat indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi organisasi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Kenyataannya komunikasi tatap-muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya, berbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti surat kabar, televisi, ataupun lewat teknologi tercanggihpun.

Jalaludin Rakhmat (224:1994) meyakini bahwa komunikasi organisasi dipengaruhi oleh persepsi interpersonal; konsep diri; atraksi interpersonal; dan hubungan interpersonal. Persepsi interpersonal menurut adalah memberikan makna pada stimuli inderawi, atau menafsirkan informasi inderawi. Persepi interpersonal adalah memberikan makna terhadap stimuli inderawi yang berasal dari seseorang(komunikan), yang berupa pesan verbal dan nonverbal. Kecermatan dalam persepsi interpersonal akan berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi, seorang peserta komunikasi yang salah memberi makna terhadap pesan akan mengakibat kegagalan komunikasi.

Masih menurut Jalaluddin Rahmat selain persepsi interpersonal juga ada konsep diri yaitu pandangan dan perasaan kita tentang diri kita. Konsep diri yang positif, ditandai dengan lima hal, yaitu: a. Yakin akan kemampuan mengatasi masalah; b. Merasa stara dengan orang lain; c. Menerima pujian tanpa rasa malu; d. Menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan, keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat; e. Mampu memperbaiki dirinya karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubah. Konsep diri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi organisasi, yaitu:

Membuat dirisendiri menjadi berarti. Karena setiap orang bertingkah laku sedapat mungkin sesuai dengan konsep dirinya. Bila seseorang bawahan menganggap dirinya sebagai orang yang rajin, ia akan berusaha menghadiri pengajaran secara teratur, membuat catatan yang baik, mempelajari materi kuliah dengan sungguh-sungguh, sehingga memperoleh nilai akademis yang baik.

Membuka diri. Pengetahuan tentang diri kita akan meningkatkan komunikasi, dan pada saat yang sama, berkomunikasi dengan orang lain meningkatkan pengetahuan tentang diri kita. Dengan membuka diri, konsep diri menjadi dekat pada kenyataan. Bila konsep diri sesuai dengan pengalaman kita, kita akan lebih terbuka untuk menerima pengalaman-pengalaman dan gagasan baru.

Percaya diri. Ketakutan untuk melakukan komunikasi dikenal sebagai communication apprehension. Orang yang aprehensif dalam komunikasi disebabkan oleh kurangnya rasa percaya diri. Untuk menumbuhkan percaya diri, menumbuhkan konsep diri yang sehat menjadi perlu.

Selektivitas. Konsep diri mempengaruhi perilaku komunikasi kita karena konsep diri mempengaruhi kepada pesan apa kita bersedia membuka diri (terpaan selektif), bagaimana kita mempersepsi pesan (persepsi selektif), dan apa yang kita ingat (ingatan selektif). Selain itu konsep diri juga berpengaruh dalam penyandian pesan (penyandian selektif).

* + - 1. Empati

Pada aspek pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dalam menerapkan strategi komunikasi di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappangcukup berhasil dari jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini terdapat 12 orang atau 60,0% responden yang memberikan jawaban bahwa seorang pimpinan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappangtelah melakukan pengawasan sebagaimana hal perlu dilakukan oleh seorang pimpinan. Dalam beberapa teori komunikasi bahwa pengawasan adalah bentuk respon sustanibility (keberlanjutan tanggapan) yang perlu disadari oleh pimpinan. Pengawasan itu mutlak adanya agar seluruh kegiatan dalam organisasi sekolah dapat dengan mudah dan diketahui oleh seorang pimpinan. Penerapan pengawasan dengan tetap melakukan komunikasi akan dengan mudah memberi hasil yang menguntungkan bagi pimpinan untuk menata dan memperbaiki apa yang menjadi kendala di kemudian hari.

* + - 1. Keterbukaan

Pada hasil penelitian sebelumnya dalam tulisan ini sangat nampak bahwa dari 20 orang responden terdapat 13 orang atau 65,0% yang menjawab bahwa pimpinan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang dalam menerapkan strategi komunikasi yang dimaksud telah dianggap berhasil. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata dalam menjalankan sebuah misi organisasi sekolah maka kegiatan atau kebiasaan memberikan pujian atau penghargaan kepada bawahan akan memberi dampak yang baik dan luar biasa dalam keberlangsungan organisasi sekolah.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Deddy Mulyana (333:2007) bahwa pujian dan penghargaan adalah bahagian dari keberhasilan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi akan semakin kuat dilakukan bilamana antara komunikator (kepala sekolah) memberikan stimulus (pesan) berupa pujian dan penghargaan kepada komunikan (pendidik) dalam mencapai suatu tujuan organisasi sekolah. Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian pujian dan penghargaan ini akan lebih banyak meningkatkan pengaruh positif kepada bawahan yang bersangkutan. Bayangkan bila seorang bawahan mendapat pujian bahkan penghargaan kangsung dari pimpinan akan berusaha terus mempertahankan prestasi bahkan motivasi kerja yang bersangkutan untuk terus maju dan berkembang. Sehingga dalam penelitian ini pimpinan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappangtelah dianggap berhasil memberikan strategi untuk mempertahankan hubungan kerja yang kondusif di sekolah.

Selain itu, memberikan pujian dan penghargaan dalam teori psikologi sosial menyebutkan bahwa ada banyak pengaruh positif yang menular kepada si pemberi pujian dan penghargaan akibat motivasi dan kerja semaksimal mungkin yang mendapatkan pujian dan penghargaan tersebut. Sehingga dengan adanya strategi komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang diharapkan dapat dipertahankan demi kemajuan organisasi sekolah secara keseluruhan.

1. Penilaian Responden terhadap motivasi kerja pegawai di STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang

Yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah hasil atau kemampuan bawahan dalam menerapkan aturan sekolah, dan kegiatan belajar mengajar mereka. Kemampuan dan hasil motivasi kerja mereka dapat diukur melalui indikator seperti : Disiplin, komunikatif, taat/patuh, dan mampu bekerja sama.

1. Dorongan

Dalam penelitian ini indikator dorongan pada bawahan dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari 20 responden yang menjadi responden dalam penelitian ini terdapat 11 orang atau 55,00% yang menyebutkan bahwa bawahan telah dapat menerapkan motivasi kerja dalam sekolah di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini menjadi penguatan kepada pimpinan untuk mampu menerapkan strategi komunikasi yang dilakukan secara baik dan tepat. Dengan demikian keberhasilan pimpinan terlihat dari penerapan displin yang ditunjukkan oleh bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang. Dan pada akhirnya penerapan motivasi kerja pada setiap bawahan akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka di sekolah.

Menurut Tahir Malik (234;2005) bahwa sifat motivasi kerja akan membentuk adminitrasi yang kokoh. Termasuk dalam administrasi dan organisasi STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang bahwa perilaku displin menjadikan sekolah semakin mampu meningkatkan akreditasinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini dapat diukur dari seberapa tinggi motivasi kerja pegawaimelalui perilaku disiplin yang diterapkan dalam lingkungan sekolah.

1. Rasa ingin tahu

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa bawahan dapat melakukan komunikasi yang aktif dengan pimpinan/kepala sekolah. Dari 20 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini terdapat 11 orang atau 55,0% bawahan yang dapat melakukan komunikasi efektif dengan pimpinan. Hal ini menegaskan kembali bahwa pengaruh komunikasi pimpinan di STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang dapat dikatakan berhasil karena lebih dari 50% responden menyebutkan bahwa mereka dapat berkomunikasi secara aktif dengan pimpinan setiap saat.

Dalam teori komunikasi menurut Effendi Gozali (23:2010) bahwa untuk mengukur keberhasilan komunikasi maka dapat dilihat seberapa seringnya mereka berinteraksi dalam setiap saat. Dalam penelitian ini dapat diasumsikan bahwa pimpinan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang telah dapat menyiasati lingkungan sekolahnya untuk menerapkan strategi komunikasi melalui komunikasi aktif yang dilakukan oleh bawahan. Dengan demikian semakin terbiasa mereka berkomunikasi maka dapat dipastikan bahwa hubungan antara pimpinan dengan bawahan dapat terjalin dengan baik.

1. Kemampuan/percaya diri

Kemampuan/percaya diri bawahan dalam penelitian ini tidak perlu disangsikan lagi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden dapat menerapkan sikap patuh dan taat terhadap pimpinan mereka. Dari 20 orang terdapat 10 orang atau 50,0% bawahan melakukan hal yang sama yaitu patuh kepada pimpinan/kepala sekolah. Hal ini menegaskan bahwa dalam penelitian ini seorang pimpinan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappangtelah berhasil menerapkan cara atau strategi mereka dengan meningkatkan ketaatan para bawahan di lingkungan lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Menurut teori sosial dalam buku teori-teori ilmu sosial (Tahir Malik : 2005) bahwa untuk mengukur keberhasilan seseorang dalam memimpin maka dapat dilihat dari sejauh mana ketaatan para pengikutnya untuk mengikuti apa yang diterapkan oleh pimpinan mereka. Ketaatan dibangun untuk menghargai dan memposisikan fungsi dan wewenang masing-masing sehingga tercipta suasana kondusif dalam lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diperoleh gambaran bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappangberada pada kategori tinggi (53,34%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya bawahan di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang mempunyai motivasi kerja yang baik. Artinya, mereka telah mampu memenuhi standar keberhasilan minimal yang dpersyaratkan oleh kurikulum.

Dan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang , maka faktor penentu seperti strategi komunikasi pimpinan melalui komunikasi persuasif, memberikan pujian dan penghargaan perlu mendapat perhatian serius. pimpinan bersama para bawahan harus senantiasa pro-aktif melakukan terobosan yang inovatif dengan merancang strategi komunikasi yang efektif dan komunikatif diantara mereka.

Motivasi kerja bawahan merupakan salah satu dari sekian parameter pengembangan kemampuan dasar yang dipersiapkan oleh bawahan untuk meningkatkan kemampuan dan kreatifitas mereka sesuai dengan tahap perkembangannya. Pengembangan motivasi kerja pegawaibertujuan agar bawahan mampu melakukan terobosan dalam organisasi sekolah sehingga apa yang diharapkan bersama dapat tereliasasi sesuai dengan prinsip bahwa untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka seyogyanya seorang bawahan dan pimpinan menempatkan fungsi dan wewenang masing-masing.

Menurut asumsi peneliti berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, bahwa apabila motivasi kerja pegawaimampu berkomunikasi aktif, taat/patuh, serta dapat bekerja sama maka sepertinya tidak ada lagi alasan untuk dapat meraih standar motivasi kerja seperti yang diharapkan bersama.

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Untuk menguji hipotesis alternatif (H1) penelitian ini yang berbunyi: “Ada hubungan yang sangat kuat antara strategi komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang”, maka dilakukan analisis statistik inferensial.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana dengan penerapan korelasi product moment menunjukkan bahwa strategi komunikasi pimpinan (X) mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang (Y) yang ditandai dengan nilai koefisien korelasi R = 0,861 (mendekati nilai angka 1) Hal ini berdasarkan tabel konversi kualitatif nilai Indeks Kuatnya Hubungan (IKH) yang dikemukakan oleh Tiro, 1999:48 sebagaimana telah diuraikan terdahulu.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Tiro (2000: 316-317) bahwa koefisien korelasi (R) dapat bernilai paling kecil -1 dan paling besar +1. Bila nilai R mendekati +1 atau -1, berarti hubungan antara kedua peubah itu kuat/sangat kuat.

Berdasarkan hasil analisis ini, telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa ”ada hubungan yang sangat kuat antara antara komunikasi organisasi pimpinan dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang” telah terbukti atau dengan kata lain hipotesis alternatif diterima.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengujian ini adalah bahwa strategi komunikasi pimpinan yang indikatornya telah disebutkan terdahulu, secara nyata sangat meyakinkan berkorelasi sangat tinggi dengan dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kesimpulan ini memberikan petunjuk kepada kita bahwa semakin tinggi intensitas strategi komunikasi pimpinan, maka dampaknya akan meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

1. **PENUTUP**

Hasil penelitian mengenai hubungan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa komunikasi organisasi lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori tinggi. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi organisasi pimpinan melalui pendekatan komunikasi opini, empati, dan keterbukaan kepada bawahan akan berdampak baik terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan apresiasi dan keinginan oleh pimpinan bahwa dengan penerapan komunikasi antaprubadi yang efektif maka motivasi kerja pegawaimelalui pendekatan dorongan, rasa ingin tahum dan kemampuan/kepercayaan diri dengan pimpinan akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang didapatkan kemudian.
3. Komunikasi organisasi pimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkat motivasi kerja pegawai di lingkungan STKIP Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Rappang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad, A.S., 1986. Bunga Rampai Komunikasi II, Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang

­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 1990. Manusia dan Informasi, Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 1992. Media Massa dan Khlayak, Lembaga Penerbitan Universitas Hasanuddin, Ujung Pandang

Anas, M. 2002. Kaitan Antara Perilaku Orang Tua, Bentuk Interpretasi Terhadap Frustasi, Dan Kecenderungan Agresi Remaja (Tesis). Fakultas Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung.

Anderson, E, K. 1992. Introduction and Communication Theory and Practice, Cummings Publishing Company Menlo Park, California

Atkinson, 1994. An Introduction to Motivation. D. Van Nostrand Company, Inc, New York.

\_\_\_\_\_\_\_\_, 1994. Introduction to Psychologi, Terjemahan Nurjannah Taufiq, Erlanga Jakarta.

Badingah, Siti. 1993. Kaitan Pola Asuh, Tingkah Laku Agresif Oran Tua dan Kegemaran Menonton Film Kekerasan (Tesis). Pascasarjana Universitas Indonesia Jakarta.

Bandura, Albert. 1997. Aggression: A Social Learning Analysis. Englewood Prentice Hall, New York.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 1997. Social Learning Teori. Englewood Prentice Hall, New York.

Baron. 1987. Human Agression. A Social Psychologi Analysis, McGrow-Hill Book Company, New York.

Budiyono, Amirullah Haris, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: PT Graha Ilmu, 2004, ed.2 Curtis, Daw B., et.al., Komunikasi Bisnis dan Professional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999, cet.3

Effendy, Onong Uchajana, Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002, cet. 13

Gellerman, Saul W., Manajer Dan Bawahan, Jakarta:PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1983, cet.1

Handoko, T. Hani, Manajemen, Yogyakarta: BPFE , 1995 , Ed. 2

Muhammad, Arni, Komunikasi Organisasi, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1989

N.K., Roestiyah, Masalah-masalah Ilmu Ke pendidikan, Jakarta: Bina Aksara, 1989, Cet 3, h.4

Nawawi, Hadari, Administrasi Pendidikan, Jakarta : Pt. Gunung Agung, 1996, Cet. Ke-1

Nurdin, Muhammad, Kiat Menjadi pendidik Professional, Yogyakarta: Prisma Sofie, 2004, Cet. Ke-1

Nurdin, Syarifuddin, pendidik Professional dan Implementasi Kurikulum, Jakarta: Ciputat Press, 2003, Cet. Ke-2

Prijosaksono, Aribowo dan Sembel, Roy, Komunikasi yang Efektif, www.sinarharapan.co.id, 2002

Purwadarminta, WJS., Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988

Rakhmat, Jalaluddin, Psikologi Komunikasi, Edisi Revisi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000, Cet. Ke-15

Robbins, James G. dan Janes, Barbara S., Komuniaksi Yang Efektif, Untuk Pemimpin, Pejabat Dan Usahawan, Jakarya: CV. Pedoman Ilmu Jaya,1986, cet.3

Sahertian, Piet, Profil Pendidikan Professional, Yogyakarta: Andi Offset, 1994, Cet. Ke-3

Salim, Peter, Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer, Jakarta: Modern English Press, 1991, Cet. Ke-1

Sentoso, Jimmy, Komunikasi Efektif dalam Tim, www.sinarharapan.co.id, 2003

Sisdiknas, UU., Tentang pendidik dan Dosen, UU. RI. No. 14 Tahun 2005

Subroto, Suryo, Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Rineka Cipta. 1997, Cet. Ke-1

Sudijono, Anas, Pengantar Statistik Pendidikan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000, cet.10, Edisi ke-1

Syadily, Hasan, Ensiklopi, Jakarta: Ichtiar Baruvan Hocve, Jilid 2

Widjaja, A. W., Ilmu Komunikasi: Pengantar Studi, Jakarta: Bina Aksara, 1988, Cet. Ke-1

Wursanto, Ig., Dasar-dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta; Andi, 2003, Ed. 1

Degeng, Ny. S dan Miarso, Y. 1993. Terapan Teori Kognitif dam Desain Pembelajaran. Proyek Pengembangan Pusat Fasilitas Bersama Antara Universitas/IUC (Bank Dunia XVII), Jakarta

Cangara, Hafied. 2002. Pengantar Ilmu Komunikasi. Raja Grafindo. Jakarta

Effendi, O, U. 1995. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. PT. Remaja

Senjaja, S, Dj.. 2003. Pengantar Komunikasi. Universitas Terbuka. Jakarta.

Slameto. 2005. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Rika Cipta Jakarta

Sugiono. 2007. Statistik Untuk Penelitian. Rajawali Press Jakarta

Suleman, A, H. 2008. Media Audio Visual Untuk Pengajaran, Penerangan dan Penyuluhan. Cet Ke 2 Gramedia Jakarta.

Suryabrata, S, 2005. Psikologi Pendidikan. PT Rajagrafindo, Jakarta

Syah, M. 2005. Psikologi Pendidikan; Suatu pendekatan Baru, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Tirtaraharja, U. 1991. Kesejahteraan pendidik salah satu faktor yang berpengaruh Terhadap Prestasi Belajar Murid Sekolah Dasar. IKIP Jakarta.

Chaplin, J.P. 1981. dictionary of Psychologi. Terjemahan Kartini Kartono. Rajawali Press Jakarta.

Chen Milton, 1996. Anak-anak dan Televisi. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Comstock, G, et al. 1988. Television and Human Behaviour. Colombia University Press, New York.

Dadi, Sudarwan, 1995. Media Komunikasi Pendidikan. Bumi Aksara Jakarta.

Defleur, M.L. aad Rokeach, S. B. 1982, Theories of Mass Communication. Longman New York & London

Effendi, O. U, 1993. Televisi Siaran, Teori dsn Praktek. CV. Mandar Maju. Bandung

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2000. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. PT Citra Aditya Bakti Bandung

Feshbach, Seymour. 1980. Agression (in manual of Psychologi, by Pauld H. Musser (ed) hal 159-259). John Wiley & Sous Inc. New York.

Haditomo, Sri Rahayu, 1992. Psikologi Perkembangan. Gajah Majah University Press, Yoyakarta.

Hidayati, Arini. 1998. Televisi dan Perkembangan Sosial. Pustaka PelajarYogyakarta.

Hirch, Paul. 1990. Television, Violence, and Adaloscent Boy, Heat, Levinton.

Koeswara, E. 1986. Agresi Manusia. Eresco Bandung

Kornadt, H. J. 1986. Development of Agressiveness a Motivation Theory Perspective. Seabruken: Fachbereich Social Und Unwel-twistenschaften

Kurtz, N. R. 1983. Outline of Motivation Theory of The Agression. Seabruken: Fachbereich Social Und Unwel-twistenschaften

Kuswandi, Wawan. 1996. Komunikasi massa (sebuah Analisis Media Televisi). Rhineka Cipta, Jakarta

Littlejohn, Stephen. 1996. Theories of Human Communication. Wadsworth Publishing Company, ITP An International Publishing Company, United State of America

McQuail, Denis. 1997.. Mass Communication. Hunebaldt State University, Washinton.

Mulyana, Deddy, 2000. Ilmu Komunikasi (Suatu Pengantar). PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

Mussen, Paul, Hendry. 1984. Child Development and Personalty. Terjemahan F.X. Budiyanto. Arcan. Jakarta

Mustafa Bachsan. 1989. Sistem Hukum Komunikasi Massa Indonesia. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Rahmat, Jalaluddin. 1993. Metode Penelitian Komunikasi. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 1993. Psikologi Komunikaksi. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Sears. D. G. et al. 1991. Social Psychology. Fifth edition. Terjemahan Nurjannah Taufiq. Erlangga Jakarta.

Sendjaja, S. D., 1993. Pengantar Kounikasi. Universitas Terbuka. Jakarta

Sri Untari Pidada, 1995. Beberapa Perspektif Dalam Kajian Tentang Agresi. Fakultas Pascasarjana Universitas Padjajaran Bandung

Soemandoyo, P. 1999. Wacana Gender & Layar Televisi. Galang Prantika Yogyakarta.

Soebroto, D.S. 1995. Televisi sebagai Media Pendidikan. Duta Wacana University Press, Yogyakarta.

Sudjana. 1996. Metode Statistika. Penerbit Tarsito Bandung.

Sugiyono. 1997. Metode Penelitian Administrasi. CV Alpabeta Bandung

Vista TV. 1994. TV-Ku Cerminku: Layar Kaca dan Anak Kita. Majalah Televisi Indonesia Temprit. Jakarta