

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang merupakan hal yang akan pernah lepas dari keseharian apalagi dalam keseharian yang digunakan untuk menyamakan persepsi antar sesama manusia. Dengan berkomunikasi manusia saling berhubungan satu sama lain baik dalam keseharian di lingkungan kerja, keluarga atau pergaulan. Pentingnya komunikasi tidak dapat dipungkiri begitu juga di dalam organisasi, dengan komunikasi organisasi bisa berjalan dengan baik dan juga sebaliknya apabila komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik bisa terjadi gangguan yang tentu bisa menghambat kelancaran suatu organisasi.

Komunikasi merupakan langkah awal melibatkan anggota organisasi untuk turut serta dalam memahami dan mengatasi masalah organisasi sehingga dapat melihat permasalahan dari sudut pandang/kepentingan organisasi, bukan semata berdasarkan persepsi pribadi. Sebaliknya, gap komunikasi yang terjadi akan menyebabkan perbedaan persepsi antara pihak-pihak dalam organisasi serta mengurangi keefektifan roda organisasi (Ubaydillah, 2013), sehingga hubungan yang berjalan harmonis penting untuk diupayakan dalam organisasi, dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik antara sesama anggotanya.

Komunikasi yang berlangsung dalam sebuah organisasi terjadi dari interaksi antara individu-individu organisasi yaitu interaksi antara semua orang yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan. Berlangsungnya komunikasi dalam organisasi tersebut tentu saja harus mudah dipahami dan

disampaikan dengan lengkap dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan. Komunikasi yang efektif akan mampu menciptakan suasana yang harmonis. Dengan adanya komunikasi yang efektif, para bawahan akan merasa bahwa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media dan hubungan-hubungan organisasi.

Seperti apapun strukturnya sebuah organisasi akan selalu menggunakan komunikasi dalam upaya penyebaran dan pertukaran informasi dan juga penyebaran pesan sebagai langkah untuk mencapai tujuan utama organisasi. Adapun bentuk komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi antara lain komunikasi dari atasan kepada bawahan, dari bawahan kepada atasan dan antar sesama karyawan melalui komunikasi formal ataupun informal. Komunikasi yang dilakukan secara formal oleh karyawan adalah komunikasi yang berlangsung sesuai dengan struktur formal organisasi dan komunikasi ini cenderung berjalan lancar karena berlangsung sesuai dengan hirarki yang ada didalam organisasi. Sedangkan komunikasi informal merupakan komunikasi yang belum dapat dipercaya kebenarannya karena komunikasi ini berjalan kesegala arah karena komunikasi ini merupakan interaksi yang terjadi diantara anggota organisasi didalam organisasi, sering juga komunikasi ini disebut dengan *grapevine* atau selentingan.

Setiap organisasi umumnya menggunakan pola komunikasi dalam menjalankan tujuannya, salah satunya adalah pola komunikasi keatas (dari bawahan kepada atasan) serta komunikasi horizontal (dari pihak manajemen kepada manajemen dan atau dari karyawan kepada karyawan lainnya). Komunikasi ini berperan sebagai pengendali para anggota organisasi. Seperti yang

dikatakan oleh Robbins dalam buku perilaku organisasi (2013:392) jika dilihat secara teoritik, komunikasi memiliki fungsi sebagai pengendali perilaku anggota organisasi.

Kelancaran kegiatan operasional perusahaan dalam sebuah organisasi terjadi apabila hubungan yang baik juga tercipta antara atasan dengan bawahannya. Apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik maka akan membuat pihak-pihak diluar organisasi atau pihak eksternal perusahaan memiliki kesan yang baik terhadap organisasi. Semua itu terjadi karena pada saat komunikasi yang dilakukan oleh atasan terkategori baik kepada karyawan, maka karyawan juga akan melakukan hal yang sama ketika mereka berhadapan dengan orang yang ada disekitar mereka baik internal maupun eksternal dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan akan sangat mempengaruhi cara bawahan dalam melakukan tugasnya.

Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dalam buku Perilaku Organisasi (2013:410) yaitu “Bagaimana perasaan penerima pada saat menerima komunikasi akan mempengaruhi cara dia menginterpretasikannya”.

Sebagai sebuah organisasi, setiap anggotanya pastinya memiliki cara dan gaya berbicara yang berbeda satu dengan yang lainnya, bagaimana mereka berbicara dengan orang lain atau bagaimana orang lain berbicara dengan mereka. Mereka juga memiliki harapan-harapan tersendiri terhadap lawan mereka dalam berkomunikasi, baik bagaimana sifat yang diharapkan orang lain ketika menerima komunikasi dari seseorang dan harapan bagaimana orang lain berkomunikasi dengan seseorang. Dengan terwujudnya harapan-harapan tersebut

maka akan menumbuhkan suatu rasa puas dalam melakukan komunikasi atau yang biasa disebut dengan kepuasan komunikasi. Tentu saja kepuasan komunikasi yang dihasilkan akan berpengaruh pada kinerja mereka kepada organisasi.

Fenomena mengenai kepemimpinan pada perusahaan khususnya di Indonesia menjadi sebuah masalah yang menarik dan cukup pelik untuk ditelusuri dan dikaji. Kepemimpinan merupakan hal pokok dalam kehidupan politik juga bernegara. Kepemimpinan bukan merupakan suatu hal yang bisa disepelekan keberadaannya dalam organisasi, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi. Salah satu peran kepemimpinan yaitu sebagai penentu keberhasilan dan kelancaran dalam pencapaian tujuan yaitu misi, serta menentukan cara untuk mencapai tujuan suatu organisasi hingga dapat berjalan lancar dan berhasil.

Pegawai atau pekerja dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting. Pegawai itu sendiri dalam prakteknya sangat terkait dengan status dan kedudukan antara satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan dalam berbagai hal diantaranya dilihat pada tingkat persepsi pegawai terhadap pimpinan.

Persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat indera, kemudian individu ada perhatian, lalu diteruskan ke otak dan baru kemudian individu menyadari tentang sesuatu yang dinamakan persepsi. Dengan persepsi individu menyadari dapat mengerti tentang keadaan lingkungan yang ada disekitarnya maupun tentang hal yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Persepsi pegawai diawali dari bagaimana` kepercayaan pegawai dan keterlibatan pegawai pada kegiatan organisasi yang dapat diupayakan melalui

komunikasi yang terjalin efektif diantara anggota organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan upaya untuk membangun kepercayaan (*building trust*).

Dinas Komunikasi dan Informatika adalah unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 52 Tahun 2016. Dinas Komunikasi dan Informatika Rokan Hulu merupakan Dinas mengurus persoalan jaringan internet yang ada di Pemda Rokan Hulu. Berikut data pegawai pada Diskominfo Rokan Hulu.

Tabel 1.1

**Data Pegawai Diskominfo Rokan Hulu
Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMA	29	43,28
2.	D3	4	5,97
3.	S1	30	44,78
4.	S2	4	5,97
Total		67	100

Sumber : Dinas Kominfo Rokan Hulu, 2018

Tabel 1.2

**Data Pegawai Diskominfo Rokan Hulu
Berdasarkan Formasi Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	%
1.	Kepala Dinas	1	1,49
2.	Sekretaris	1	1,49
3.	Kabid	2	2,99
4.	Kasubag	2	2,99
5.	Kasi	3	4,48
6.	Staf	31	56,72
7.	Kepala UPT	1	1,49
No	Jabatan	Jumlah (Orang)	%
8.	KTU	1	1,49
9.	Kepala Tu	1	1,49
10.	ADM dan Perlengkapan	2	2,99
11.	Keuangan	1	1,49

12.	Produksi	2	2,99
13.	Marketing	2	2,99
14.	Kepala Teknisi	1	1,49
15.	Teknisi	5	7,46
16.	Kepala Penyiari	1	1,49
17.	Penyiari	8	11,94
18.	Reporter	2	2,99
	Total Jumlah Karyawan	67	100

Sumber : Dinas Kominfo Rokan Hulu, 2018

Terjadinya masalah persepsi pada Dinas Komunikasi dan Informatika berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan wawancara peneliti dengan beberapa orang pegawai yaitu dari segi tanggung jawab. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama pada umumnya memiliki tanggung jawab lebih besar dibandingkan dengan pegawai baru walaupun pegawai lama memiliki latar belakang pendidikan lebih rendah yaitu SMA dan D3, dibandingkan dengan pegawai baru yang kebanyakan berlatar belakang pendidikan Sarjana. Mereka selalu berbeda pendapat tentang cara pandang dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang berhubungan dengan organisasi. Misalnya ketika terjadi kekosongan dikarenakan adanya pergantian atau pemindahan tugas pegawai pada bagian penyimpanan fil SOP yang saat itu bertugas mengelola jaringan dan sistem informasi di Dinas komunikasi dan informatika. Pegawai lama beranggapan bahwa merekalah yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang pantas untuk menggantikan sementara tugas admin jaringan karena memiliki pengalaman yang banyak, sementara pegawai baru atau muda juga beranggapan bahwa dalam menangani masalah pengelolaan jaringan dibutuhkan pengetahuan khusus, bukan hanya pengalaman kerja.

Adanya masalah dalam komunikasi antara antasan dengan bawahan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai antara lain ditunjukkan dengan adanya hubungan sosial yang kurang baik berupa keluhan

pegawai mengenai kurangnya transparansi informasi mengenai masalah organisasi dari atasan kepada bawahan. Hal tersebut kemudian berpengaruh pada menurunnya tingkat kepercayaan terhadap masing-masing pihak, yang kemudian berdampak pada keengganan pegawai untuk turut serta dalam pemecahan suatu masalah organisasi maupun untuk terlibat penuh pada kegiatan organisasi seperti rendahnya keinginan pegawai mewujudkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan rendahnya kualitas kerja pegawai. Kepercayaan pegawai dan keterlibatan pegawai pada kegiatan organisasi dapat diupayakan melalui komunikasi yang terjalin efektif diantara anggota organisasi

Berdasarkan uraian di atas, maka timbul pertanyaan apakah persepsi mempunyai hubungan terhadap komunikasi atasan dengan bawahan? Dari pertanyaan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMUNIKASI ATASAN PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah persepsi pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah komunikasi atasan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah hubungan antara persepsi dengan komunikasi atasan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka dapat disusun tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui komunikasi atasan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi dengan komunikasi atasan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan 3 manfaat yaitu :

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang mendalam terhadap perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memberi sumbangan teoritis pada disiplin ilmu organisasi tentang persepsi terhadap komunikasi dalam organisasi.
2. Manfaat praktis
Pegawai diharapkan lebih memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam menilai persepsi kepada perusahaan sehingga akan lebih bisa menentukan sikap kerja dan kenyamanan dalam organisasi tersebut.
3. Bagi peneliti lain
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi terhadap komunikasi atasan kepada bawahan, khususnya pada kalangan pegawai pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna untuk mempermudah pembaca dalam menganalisa isi skripsi ini maka dirumuskan sistematika penulisannya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis yang akan diajukan. Bab ini juga dipaparkan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, defenisi operasional, *instrument* penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Persepsi

2.1.1.1 Pengertian Persepsi

Individu pada dasarnya menerima bermacam-macam stimulus dari lingkungannya, namun tidak semua stimulus akan ditanggapi atau direspon oleh individu. Individu melakukan proses seleksi stimulus karena individu cenderung hanya akan merespon stimulus yang menarik bagi dirinya. Setiap karakteristik yang membuat seseorang, suatu objek, atau peristiwa menyolok akan meningkatkan kemungkinan bahwa itu akan dipersepsikan. Keadaan psikologis menjadi sangat berperan dalam proses intepretasi atau penafsiran terhadap

stimulus, sehingga sangat mungkin persepsi seorang individu akan berbeda dengan individu lain, meskipun objek/stimulusnya sama.

Persepsi berkaitan dengan proses pengenalan individu terhadap dirinya sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Menurut Atkinson et al (2010:201) persepsi adalah suatu proses dimana terjadi pengorganisasian dan penafsiran pola stimulus dalam lingkungan. Prosesnya adalah, stimulus yang diindera oleh individu kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan, sehingga individu menyadari/mengerti tentang apa yang diindera tersebut.

Robbins (2011:124) juga menambahkan bahwa tujuan dari penginterpretasian/penafsiran ketika individu mempersepsikan sesuatu adalah agar stimulus itu dapat memberi makna kepada lingkungan mereka. Dengan demikian, persepsi mempengaruhi stimulus atau pesan yang kita tangkap dan mempengaruhi makna yang kita berikan kepada stimulus tersebut ketika mencapai kesadaran.

Penafsiran sangat dipengaruhi oleh karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi, antara lain sikap, motif/kebutuhan, kepentingan/minat, pengalaman masa lalu dan harapan (Robbins, 2011:124).

Sugihartono, dkk (2010: 8) mengemukakan bahwa persepsi adalah kemampuan otak dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan.

Walgito (2011: 70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa persepsi merupakan pengintepretasian atau penafsiran terhadap stimulus yang diterima individu melalui alat inderanya yang melibatkan faktor pikiran, emosi dan perilaku individu sehingga menjadi sesuatu yang bermakna dan menimbulkan respon tertentu dari individu.

2.1.1.2 Syarat Terjadinya Persepsi

Secara umum, terdapat beberapa sifat persepsi, antara lain bahwa persepsi timbul secara spontan pada manusia, yaitu ketika seseorang berhadapan dengan dunia yang penuh dengan rangsangan. Persepsi merupakan sifat paling asli yang merupakan titik tolak perubahan. Dalam mempersepsikan tidak selalu dipersepsikan secara keseluruhan, mungkin cukup hanya diingat. Persepsi tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi atau bergantung pada konteks dan pengalaman.

Menurut Sunaryo (2014: 98) syarat-syarat terjadinya persepsi adalah sebagai berikut:

1. Adanya objek yang dipersepsi
2. Adanya perhatian yang merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan persepsi.
3. Adanya alat indera/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus
4. Saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak, yang kemudian sebagai alat untuk mengadakan respon.

Menurut Walgito (2011: 70) perihal yang berperan dalam persepsi dapat dikemukakan beberapa faktor, yaitu:

1. Objek yang dipersepsi

Objek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptor.

Stimulus dapat datang dari luar individu yang mempersepsi, tetapi juga dapat

datang dari dalam diri individu yang bersangkutan yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.

2. Alat indera, syaraf dan susunan syaraf

Alat indera atau reseptor merupakan alat untuk menerima stimulus, di samping itu juga harus ada syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang diterima reseptor ke pusat susunan syaraf, yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan motoris yang dapat membentuk persepsi seseorang.

3. Perhatian

Untuk menyadari atau dalam mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah utama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu sekumpulan objek.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Faktor- faktor yang mempengaruhi timbulnya persepsi, cukup banyak faktor-faktor dapat mempengaruhi timbulnya persepsi terhadap sesuatu, dimana secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu yang bersumber dari dalam diri individu yang bersangkutan dan yang berasal dari luar.

Menurut Toha (2013: 154), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
2. Faktor eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

Menurut Walgito (2011: 70) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

dapat dikategorikan menjadi:

1. Faktor fungsional
Faktor fungsional dihasilkan dari kebutuhan, kegembiraan (suasana hati), pelayanan dan pengalaman masa lalu seseorang individu.
2. Faktor-faktor struktural
Faktor-faktor struktural berarti bahwa faktor-faktor tersebut timbul atau dihasilkan dari bentuk stimuli dan efek-efek netral yang ditimbulkan dari sistem syaraf individu
3. Faktor-faktor situasional
Faktor ini banyak berkaitan dengan bahasa nonverbal. Petunjuk proksemik, petunjuk kinesik, petunjuk wajah, petunjuk paralinguistik adalah beberapa dari faktor situasional yang mempengaruhi persepsi.
4. Faktor personal
Faktor personal ini terdiri atas pengalaman, motivasi dan kepribadian.

2.1.1.4 Proses Persepsi

Proses adalah serangkaian langkah sistematis, atau tahapan yang jelas dan dapat ditempuh berulang kali untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jika ditempuh setiap tahapan itu secara konsisten akan diperoleh hasil yang diinginkan.

Menurut Toha (2013: 145), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahapan, yaitu:

1. Stimulus atau Rangsangan

Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya.

2. Registrasi

Dalam proses registrasi, suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya. Seseorang dapat mendengarkan atau melihat informasi yang terkirim kepadanya, kemudian mendaftarkan semua informasi yang terkirim kepadanya tersebut.

3. Interpretasi

Interpretasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang sangat penting yaitu proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya.

Proses interpretasi tersebut bergantung pada cara pendalaman, motivasi, dan kepribadian seseorang.

Berbeda dengan Pareek (2011:21) yang menyatakan bahwa proses persepsi

terdiri dari:

1. Proses menerima rangsangan

Proses pertama dari persepsi adalah menerima rangsangan atau data dari berbagai sumber.

2. Proses menyeleksi rangsangan

Setelah diterima, rangsangan atau data diseleksi, tidaklah mungkin memperhatikan semua rangsangan yang telah diterima. Demi menghemat perhatian yang digunakan, rangsangan itu disaring dan di seleksi untuk proses lebih lanjut.

3. Proses pengorganisasian

Rangsangan yang telah diseleksi tersebut selanjutnya diorganisasikan dalam satu bentuk.

4. Proses penafsiran

Setelah rangsangan atau data diterima dan diatur, sipenerima lalu menafsirkan data itu dengan berbagai cara. Dikatakan bahwa terjadi persepsi setelah data itu ditafsirkan.

5. Proses pengecekan
Proses ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa penafsiran itu benar atau salah, sehingga individu tersebut mengambil tindakan untuk mengeceknya.
6. Proses reaksi
Proses persepsi tersebut belum sempurna sebelum menimbulkan tindakan. Tindakan biasanya tersembunyi atau terbuka. Tindakan tersembunyi seperti sikap atau pendapat, sedangkan untuk terbuka berupa tindakan yang nyata sehubungan dengan persepsi tersebut.

2.1.1.5 Indikator Persepsi

Mengukur persepsi hampir sama dengan mengukur sikap. Walaupun materi yang diukur bersifat abstrak, tetapi secara ilmiah sikap dan persepsi dapat diukur, dimana sikap terhadap obyek diterjemahkan dalam sistem angka.

Persepsi terdiri dari beberapa indikator menurut Walgito (2011:50) mengemukakan tiga indikator utama persepsi, yaitu :

1. Pengakuan
Yaitu pernyataan tentang pengakuan dirinya bernilai kepada rekan kerja dan pimpinan mengenai hasil kerja dan keberadaan dirinya di perusahaan.
2. Pencapaian Prestasi
Yaitu penilaian terhadap hasil prestasi yang diraih oleh karyawan secara adil serta memberi penghargaan atas prestasi yang diraih karyawan.
3. Tanggung Jawab

Yaitu pemberian kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta pemberian sanksi jika karyawan tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju
Yaitu sikap pimpinan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk maju dan mengembangkan karir didalam organisasi serta mengikuti pelatihan ataupun seminar.

Robbins, (2011:124) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur persepsi yaitu :

1. Sikap
Yaitu perilaku atau aktivitas pegawai yang dilandaskan pada penilaian terhadap sejauh mana komunikasi atasan kepada bawahan dapat mempengaruhi pegawai baik dalam pendapat, sikap dan tindakan sesuai dengan yang diharapkan atasan, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan .
2. Motif
Yaitu suatu alasan yang melatarbelakangi karyawan melakukan suatu tindakan
3. Kepercayaan
Yaitu Individu akan lebih memperhatikan dan menerima orang lain yang memiliki kepercayaan dan nilai yang sama dengannya.
4. Pengalaman
Yaitu bagaimana cara individu untuk menginterpretasikan atau bereaksi terhadap suatu stimulus tergantung dari pengalaman masa lalunya.

Menurut Pareek (2011:21), indikator dalam persepsi yaitu :

1. Perhatian
Terjadinya persepsi pertama kali diawali oleh adanya perhatian. Tidak secara bersamaan. Perhatian kita tertujua pada satua atau dua objek yang menraik bagi kita.
2. Kebutuhan.

Setiap orang memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi , baik itu kebutuhan yang menetap maupun kebutuhan yang sesaat.

3. Kesiediaan

Adalah harapan seseorang terhadap suatu stimulus yang muncul, agar memberikan reaksi terhadap stimulus yang diterima sehingga akan lebih

baik apabila orang tersebut telah siap terlebih dahulu.

Selanjutnya Indrawijaya (2012:26) membagi indikator persepsi tercipta

melalui :

1. Kognisi

Aspek kognisi menyangkut komponen pengetahuan, pandangan, pengharapan, cara berpikir/mendapatkan pengetahuan, dan pengalaman masa lalu, serta segala sesuatu yang diperoleh dari hasil pikiran individu pelaku persepsi.

2. Afeksi

Aspek afeksi menyangkut komponen perasaan dan keadaan emosi individu terhadap objek tertentu serta segala sesuatu yang menyangkut evaluasi baik buruk berdasarkan faktor emosional seseorang.

3. Konasi atau psikomotor

Aspek konasi/psikomotor menyangkut motivasi, sikap, perilaku atau aktivitas individu sesuai dengan persepsinya terhadap suatu objek atau keadaan tertentu.

2.1.2 Komunikasi

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen manajemen yang penting dalam suatu organisasi, karena komunikasi menyebarkan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan. Istilah komunikasi diambil dari bahasa latin *communis*, yang berarti umum (*common*).

Komunikasi menekankan pada tiga hal penting yaitu pertama, komunikasi melibatkan individu dan oleh karenanya pemahaman komunikasi mencakup upaya memahami bagaimana individu berhubungan dengan individu lain. Kedua, komunikasi melibatkan pengertian yang sama, artinya agar dua individu atau lebih dapat berkomunikasi, mereka harus sepakat mengenai definisi dari istilah yang digunakan sebagai alat komunikasi. Ketiga, komunikasi bersifat simbolik, yaitu gerak isyarat, bunyi, huruf, angka dan kata-kata hanya dapat mewakili atau mengira-ngirakan gagasan yang hendak dikomunikasikan.

Berdasarkan asal kata tersebut Gibson (2010:51) mendefinisikan komunikasi sebagai pengiriman (transmisi) pemahaman umum melalui penggunaan isyarat (simbol). Penambahan unsur pengertian/pemahaman dalam definisi komunikasi dikemukakan oleh Stoner dan Freeman (2010:139) yang berpendapat bahwa komunikasi merupakan proses dimana seorang individu berusaha untuk memperoleh pengertian yang sama melalui pengiriman pesan simbolik.

Penekanan pada adanya pemahaman antara pelaku dalam komunikasi juga dikemukakan oleh Rivai & Mulyadi (2010:168) yang mendefinisikan komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana informasi itu dapat dipahami oleh penerima. Rivai & Mulyadi (2010:168) juga menambahkan bahwa komunikasi juga dapat dipandang sebagai sarana untuk

memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduktifkan informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan.

Aktivitas kelompok, koordinasi dan perubahan tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa adanya komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penting untuk mengkoordinasikan pekerjaan pada bagian-bagian yang terpisah.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Didalam organisasi terdapat bermacam-macam tipe dari komunikasi. Saluran komunikasi formal organisasi merupakan saluran komunikasi yang mengalir dalam rantai komando atau rantai tanggung jawab tugas yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Gibson et al (2010:57-59) terdapat tiga jenis komunikasi formal dalam organisasi, yaitu :

1. Komunikasi horizontal (komunikasi lateral/menyamping)

Komunikasi horizontal merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyamping dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang *se-level*, maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi.

2. Komunikasi diagonal (komunikasi silang)

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

3 Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. komunikasi vertikal mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi/kelompok ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.

2.1.3 Pengertian Komunikasi Atasan

Komunikasi ke bawah mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari atasan kepada bawahan dengan arah ke bawah. Komunikasi ke bawah mengalir dari individu di tingkat yang lebih tinggi kepada individu yang berada di tingkat yang lebih rendah dalam suatu hirarki organisasi. Pola komunikasi ini digunakan oleh atasan untuk menetapkan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur kepada bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Stoner dan Freeman (2011:157) mengatakan bahwa tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah adalah untuk menasihati, memberitahukan, mengarahkan, memerintah dan menilai bawahan serta untuk memberi anggota organisasi informasi mengenai tujuan dan kebijakan organisasi. Beberapa contoh jenis komunikasi ke bawah antara lain berupa instruksi kerja, memo resmi, pengarahan kebijakan-kebijakan, prosedur, petunjuk, maupun peraturan, publikasi atau sosialisasi sasaran organisasi, dan umpan balik kinerja pegawai (Gibson et al, 2011:57).

Menurut Umam dan Nurjaman (2012:12) diantara kedua pola komunikasi vertikal tersebut, komunikasi ke bawah (*downward communication*) merupakan komunikasi yang paling banyak digunakan dalam rantai kerja organisasi, sehingga sering menjadi potensi masalah atau konflik dalam organisasi. Potensi masalah pada komunikasi ke bawah mengindikasikan adanya aliran komunikasi atasan kepada bawahan yang berjalan kurang efektif.

Gibson et al (2010:57-59) juga mengemukakan bahwa beberapa masalah yang sering muncul dalam komunikasi ke bawah berkaitan dengan ketidakjelasan pesan/tugas yang disampaikan atasan kepada bawahan, kurangnya perhatian kepada bawahan, serta ketidakpercayaan atasan terhadap kemampuan bawahan dalam menjalankan tugas. Berbagai permasalahan pada komunikasi ke bawah tersebut dapat berimplikasi pada *outcome* organisasi, sehingga diperlukan pengkajian lebih dalam mengenai pengaruh-pengaruhnya pada variabel lain, salah satunya pada komitmen organisasi karyawan yang diangkat peneliti dalam penelitian ini.

Komunikasi atasan kepada bawahan yang berjalan efektif dalam organisasi dapat menghasilkan suatu *team work* yang baik, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi, keharmonisan dan koordinasi kerja yang berdampak positif pada pencapaian target dan prestasi kerja (Suranto, 2009:29 April).

Menurut Robbins (2011:5), komunikasi memegang fungsi pentransferan dan pengendalian. Kedua fungsi ini sangat erat kaitannya dengan peran atasan sebagai pemimpin dalam organisasi. Melalui pola komunikasi ke bawah, atasan menjelaskan kepada para bawahan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil

keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif, mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan baik mencapai standar kinerja yang ditetapkan, memicu motivasi pegawai, serta mengendalikan perilaku anggota. Komunikasi atasan kepada bawahan yang berjalan baik akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam memaksimumkan kontribusinya bagi kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat yang lebih luas (Nanus, 2011:13).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi atasan kepada bawahan merupakan suatu proses komunikasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan dalam kaitannya dengan fungsi kepemimpinan dalam organisasi dan diharapkan menimbulkan pemahaman, perubahan sikap atau tindakan serta terjalinnya hubungan yang harmonis bagi kepentingan organisasi.

2.1.3.1 Indikator Komunikasi Atasan

Setiap proses komunikasi memiliki tujuan untuk efisiensi dan efektifitas. Ketika seorang komunikator menyampaikan pesan, materi pesan yang disampaikan sebisa mungkin mendapatkan feed back yang positif dari penerima pesannya.

Tubbs dan Moss (2011:35-45) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan yang efektif, yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman merupakan penerimaan yang cermat dari karyawan mengenai isi pesan yang dimaksud oleh atasan. Isi pesan tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti memo, buku pedoman atau kebijakan.

2. Perubahan sikap

Komunikasi ditujukan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam pendapat, sikap dan tindakan sesuai dengan yang diharapkan atasan, dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.

3. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan antara kedua pihak, tidak terjadi kesalahpahaman, menciptakan interaksi yang baik, atasan dapat mengendalikan dan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau untuk dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.

4. Tindakan

Komunikasi dapat mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan yang dimaksud atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi diukur dari tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk dapat menimbulkan tindakan, atasan harus berhasil menanamkan pemahaman, meyakinkan karyawan agar mengubah sikap sesuai tujuan organisasi dan menumbuhkan hubungan yang baik dengan karyawan.

Umam dan Nurjaman (2012:12) juga mengemukakan aspek-aspek komunikasi sebagai berikut :

1. Mendengarkan

Komunikasi harus dilakukan oleh karyawan dengan pikiran dan hati serta segenap indra yang diarahkan pada atasan agar tujuan komunikasi dapat terjadi.

2. Pernyataan

Komunikasi pada hakikatnya adalah kegiatan yang menyatakan gagasan dan menerima umpan balik dengan cermat yang berarti menafsirkan pernyataan tentang gagasan orang lain. Untuk dapat menyampaikan gagasan kepada orang lain secara jelas, maka gagasan itu pun harus jelas pula bagi diri sendiri.

3. Keterbukaan

Keterbukaan karyawan diperlukan dalam menerima masukan dari atasan, merenungkan dengan serius dan mengubah diri bila perubahan yang dilakukan diyakini sebagai suatu pertumbuhan ke arah kemajuan.

4. Kepekaan

Kepekaan perlu dimiliki oleh pihak-pihak yang berkomunikasi. Kepekaan dalam hal ini dihubungkan dengan kemahiran membaca bahasa tubuh untuk melakukan komunikasi yang mengena.

5. Umpan balik

Sebuah komunikasi disebut menghasilkan umpan balik apabila pesan yang disampaikan mendapat tanggapan yang dikirimkan kembali. Pemberian umpan balik memungkinkan atasan mengetahui lebih banyak mengenai diri sendiri. Umpan balik berdasar pada adanya suatu pengertian dan kepekaan akan hal tertentu.

Menurut Nanus (2011:13), menyatakan bahwa indikator dari komunikasi yang baik terdiri dari :

1. **Persamaan persepsi**
Persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap suatu kenyataan atau fakta.
 2. **Persamaan pengetahuan dan topik yang dikomunikasikan**
Pengetahuan tentang topik yang dibicarakan antara pengirim berita dan penerima berita hendaklah sama tingkatannya.
 3. **Keterlibatan emosi**
Komunikasi yang baik haruslah bersifat objektif dan rasional, tidak melibatkan emosi pengirim dan penerima yang dapat menimbulkan konflik kepentingan.
 4. **Adanya intropeksi diri**
Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik kedua pihak yang berkomunikasi hendaklah selalu melakukan evaluasi diri.
- Menurut Robbins (2011:5), indikator komunikasi yang efektif dari atasan

yaitu :

1. **Kejelasan pesan yang disampaikan**
Salah satu hal yang sering menyebabkan kegagalan komunikasi adalah penerima pesan tidak mengerti apa maksud informasi yang diterimanya. Untuk itu maka pesan harus dibuat dengan jelas dan disusun dengan sistimatis.
2. **Lingkungan**
Yaitu kebisingan yang mengganggu secara tiba-tiba yang dapat mengaburkan pesan suara.
3. **Persamaan persepsi**
Persepsi merupakan pandangan seseorang terhadap suatu kenyataan atau fakta.
4. **Pernyataan**
Komunikasi pada hakikatnya adalah kegiatan yang menyatakan gagasan dan menerima umpan balik dengan cermat yang berarti menafsirkan pernyataan tentang gagasan orang lain. Untuk dapat

menyampaikan gagasan kepada orang lain secara jelas, maka gagasan itu pun harus jelas pula bagi diri sendiri.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai hubungan antara persepsi terhadap komunikasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sekarang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

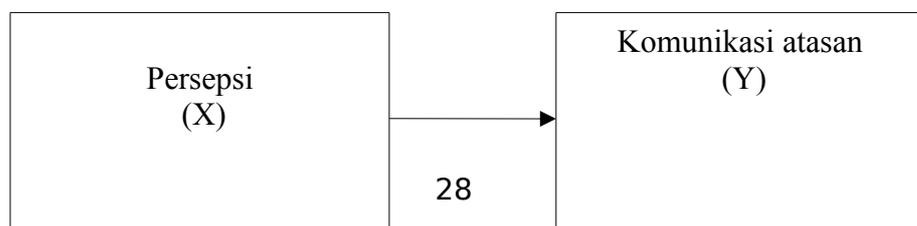
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Raharjo (2017)	Hubungan antara persepsi terhadap komunikasi atasan dengan komitmen organisasi di Pt. X karanganyar	variabel persepsi terhadap komunikasi atasan memiliki rerata empirik sebesar 87,67 dan rerata hipotetik sebesar 80 yang berarti tergolong sedang. Variabel komitmen organisasi memiliki rerata empirik sebesar 53,22 dan rerata hipotetik sebesar 60 yang berarti tergolong sedang. Sumbangan persepsi terhadap komunikasi atasan sebesar 25,9%. Sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar persepsi terhadap komunikasi.
2.	Rahayuningsih (2011)	Hubungan antara persepsi terhadap kemampuan komunikasi atasan dengan tingkat konflik pada karyawan di Pt. Iglas (Persero) Gresik	Hasil perhitungan dengan taraf signifikan 5%. Nilai korelasi $r = -0,544$ menunjukkan hubungan yang negatif antara persepsi terhadap kemampuan komunikasi atasan dengan tingkat konflik karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Persepsi terhadap Kemampuan Komunikasi Atasan

			dengan Tingkat Konflik Karyawan.
3.	Nugraha (2015)	Hubungan persepsi, sikap dan motivasi belajar terhadap hasil belajar pada mahasiswa pendidikan olahraga dan kesehatan Universitas Jambi	Hasil analisa data menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang berarti antara persepsi dan motivasi mahasiswa dengan hasil belajar mahasiswa Porkes Universitas Jambi, (2) tidak terdapat ubungan yang berarti antara persepsi mahasiswa, sikap mahasiswa dan motivasi belajar mahasiswa secara bersama-sama terhadap hasil belajar mahasiswa.
4.	Anggriawan (2017)	Gaya komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Pt. Perusahaan listrik Negara (PLN) Persero area pelayanan di Samarinda	Hasil penelitian diperoleh bahwa 4 gaya komunikasi yang digunakan oleh Pt. Perusahaan listrik Negara (PLN) Persero area pelayanan di Samarinda yaitu <i>the equalitarian style, the structuring style, the dynamic style</i> dan <i>the religuishing style</i> .

2.2 Kerangka Konseptual

Persepsi terhadap komunikasi atasan kepada bawahan adalah pengintepretasian atau penafsiran karyawan yang melibatkan aspek pikiran, emosi dan perilaku karyawan, mengenai apakah komunikasi dari atasan kepada bawahan/karyawannya tersebut mampu menimbulkan pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial yang baik dan tindakan bagi karyawan dalam kaitannya dengan kepentingan organisasi.



Pr
es
ta
si
pe
ga
wai

1. K
ua
l

Sumber : Raharjo, 2017

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.3. Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah : bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap komunikasi atasan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu. Dengan metode penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara persepsi terhadap komunikasi atasan kepada bawahan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai Mei 2019.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2012:72). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2010:85) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik mempelajarinya atau yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 67 orang.

Sugiyono (2012:72), menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 67 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data literatur dan lapangan. Literatur yang berkenaan dengan teori-teori yang diperlukan oleh peneliti sebagai pembanding. Sedangkan lapangan untuk mencari data yang diperlukan peneliti untuk dituangkan. Maka jenis penelitian yang penulis gunakan

adalah pendekatan kualitatif, suatu penelitian data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang berhubungan secara langsung dengan masalah yang dibahas orang yang terdapat di daerah tersebut

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber informasi yang diambil dari dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode:

1. Observasi

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

2. Kuesioner

Mengambil data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh

peneliti dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner dan menanyakan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

3. Wawancara

Menurut Notoatmodjo (2010:85), wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Tanya jawab “sepihak” berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan.

3.5 Defenisi Operasional

Notoatmodjo (2010:85), yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati atau diteliti. Defenisi operasional ini juga bermanfaat untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Persepsi (X)	Walgito (2011: 70) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti, dan merupakan aktivitas yang integrated dalam diri individu.	Menurut Walgito (2011: 70) 1. Pengakuan 2. Pencapaian prestasi 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan untuk maju	Likert
Komunikasi atasan (Y)	Tubbs dan Moss (2011:23-27) mengemukakan komunikasi atasan merupakan suatu proses komunikasi yang mengalir	Menurut Tubbs dan Moss (2011:23-27) 1. Pemahaman 2. Perubahan sikap 3. Hubungan sosial	Likert

	dari atasan kepada bawahan dalam kaitannya dengan fungsi kepemimpinan dalam organisasi dan diharapkan menimbulkan pemahaman, perubahan sikap atau tindakan serta terjalinnya hubungan yang harmonis bagi kepentingan organisasi.	yang baik 4. Tindakan	
--	--	--------------------------	--

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2012:86) yaitu di gunakan untuk mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang terhadap suatu gejala atau kejadian sosial. Dalam penelitian telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya nya disebut sebagai variabel penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat di ukur.

Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Jawaban dari kuisisioner tersebut di beri bobot skor atau nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2

Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:87).

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji validitas

Menurut Sugiyono (2012:137) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Kemudian dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan $n = 67$. Apabila $xy r$ lebih besar dari *tabel r* berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid dan demikian juga sebaliknya.

3.6.2 Uji reliabilitas

Adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang tercepat (*reliable*). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Namun ide pokok dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measument error*).

Rumus untuk melakukan uji reliabilitas (Muslimin 2011:207) reliabilitas dengan uji statistik *Crobach Alpa*. Suatu konstruksi variabel dikatakan reliabilitasjika memberikan nilai Crobach Alpha $> 0,60$

Dengan ketentuan bahwa, apabila r_{α} nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak reliabel, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih

besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut reliabel. Secara sistematis, rumus Alpha Cronbach ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma \cdot b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma \cdot b^2$ = jumlah varians butir
- $\sigma^2 t$ = varians total

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Untuk mengukur tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiyono (2013:74) sebagai berikut :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100$$

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian / Kesesuaian Responden

Tingkat Capaian Responden (0%)	Kriteria
81- 100	Sangat Baik
61- 80	Baik
41- 60	Cukup Baik
21- 40	Kurang Baik
0- 20	Tidak Baik

Sumber : Muslimin (2011:121)

3.7.2 Uji Persyaratan Data

Sebelum pengujian korelasi antara dua variabel, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan bantuan SPSS 17.00 dengan menggunakan analisis uji normalitas dan uji linearitas. Adapun hasil uji asumsi sebagai berikut:

1. Uji normalitas

uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogrov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi bertujuan untuk mengetahui apakah populasi penelitian mempunyai variansi yang sama. Perhitungan homogenitas harga varian harus dilakukan pada awal-awal kegiatan analisis data. Hal ini dilakukan untuk memastikan apakah asumsi homogenitas pada masing-masing kategori data sudah terpenuhi atau belum. Apabila asumsi homogenitasnya terbukti maka peneliti dapat melakukan tahap analisis data lanjutan.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang yaitu menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable*. Analisis Regresi bertujuan untuk mengetahui

bentuk hubungan matematis antara sebuah atau beberapa variabel bebas (independen) dengan sebuah variabel tak bebas (dependen) serta kegunaannya adalah untuk membuat ramalan tentang nilai dari variabel bebas, jika setiap nilai dari variabel tak bebas diketahui, yang dapat dinyatakan dengan rumus (Arikunto, 2009:340):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Komunikasi atasan

X = Persepsi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

3.7.4 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antara dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan - (negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungan antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersama dengan Y dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan nilai Y.

Koefisien korelasi yang digunakan adalah koefisien korelasi person. Koefisien korelasi pearson atau product *Moment Coefficient of Correlation* adalah nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier dua variabel dengan skala data interval atau rasio. Rumus yang digunakan adalah :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (X) menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Untuk mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R*

Square dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi yang dicari
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y
- $\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan
- n = Jumlah pengamatan

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis Korelasi Parsial *Pearson Product Moment*. Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2013:216).

Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

x_i = Variabel independen

y_i = Variabel dependen

n = Banyak sampel

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y . Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$.

Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y .
2. Bila $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.4
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah