

**PERANAN KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBUSAI  
KABUPATEN ROKAN HULU**

**Oleh :  
Aulia Fadli Lubis dan Anuar Rasyid  
(Alfa\_tambusai22@yahoo.com)**

***Abstract***

*Communication between leading part of head Tambusai with his officers can give motivation, participation and the important information. Communication must not based on the time, place and condition, so the officers can do their jobs based on the instructions, on time and correctly. The aims of this research are to know the role of leader communication in increase of ability the officer head Tambusai, and then to know the supporting and resistor factors from that activities. This study used descriptive qualitative method. The number of informants of this study is as much as 21 people. The data are then discussed and analyzed through a model of interactive data analysis and technical examination of the validity of the data. The result from this study indicate that the role of leader as a creator of ideas, communication planner, as an expert, as a holder of group responsibility and as a conduit of information has been executed. Role of leadership in good relations with easy access to get information and enough infrastructure. The supporting in the process of communication of experience and knowledge leaders and media used*

*Key word : Communications leader, improving performance, ability and resistor factors.*

**I. Pendahuluan**

Komunikasi adalah hubungan kontak antar manusia, baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari – hari disadari atau tidak komunikasi merupakan bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Selain itu komunikasi juga diartikan sebagai hubungan atau kegiatan – kegiatan yang ada kaitannya dengan masalah hubungan atau dapat diartikan bahwa komunikasi adalah saling menukar pikiran atau pendapat.

Seorang pemimpin suatu institusi menjalankan kepemimpinan tentu mempunyai pengalaman yang berbeda dengan bawahannya, maka seorang pimpinan sebagai komunikator dituntut harus mampu menggunakan kemampuan *empati* nya, karena apabila komunikator mengetahui bagaimana perasaan komunikan dan merasakan apa yang dirasakan komunikan, maka pesan yang disampaikan dapat diterima dan komunikasi pun dapat berjalan dengan efektif. Namun apabila antara komunikator dan komunikan tidak bisa membangun suatu kesepahaman maka proses komunikasi yang diharapkan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai karakteristik, sikap, nilai, budaya, kemampuan, dan keahlian yang berbeda – beda, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka tidak bisa saling lepas karena

pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Mereka saling tergantung satu sama lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya saling ketergantungan diantara mereka diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan ini dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi. Komunikasi adalah alat untuk meningkatkan kerjasama, kepercayaan, tanggung jawab, dan antusiasme para karyawan. Melalui komunikasi para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya pimpinan organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Terciptanya komunikasi yang harmonis diantara para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut meningkatkan kinerja organisasi. Komunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan anggota organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kurangnya komunikasi, untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pembentukan komunikasi kerja secara vertikal dan horizontal.

Kecamatan Tambusai adalah sebuah organisasi publik yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu fungsi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Organisasi ini tentunya diharapkan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kantor Camat Tambusai menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang masih dihadapi di kantor Camat Tambusai yaitu adanya pegawai yang suka menunda pekerjaannya, masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin ketika masuk dinas seperti masih banyaknya pegawai yang tetap datang terlambat, adanya pegawai yang terlambat dalam menyiapkan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya, masih terdapat pegawai yang kurang paham dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Dari fenomena di atas, tentu sangat mempengaruhi keadaan kualitas kinerja pegawai di kantor camat Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, diperlukan adanya motivasi dari pimpinan, pembinaan disiplin dimana penerapan disiplin tersebut terlebih dahulu diterapkan oleh pimpinan itu sendiri, sehingga pegawai dapat mencontoh apa yang dilakukan pimpinan dan pimpinan dapat mempengaruhi pegawainya. Serta adanya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai dalam pelaksanaan tugas – tugasnya.

Fenomena ini tidak terlepas dari komunikasi pimpinan, apabila komunikasi yang dilakukan pimpinan baik dan mampu mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan kerja maka semua hal-hal yang buruk tidak akan terjadi. Oleh karena itu begitu pentingnya komunikasi pimpinan dengan pegawai kantor Camat Tambusai. Dengan berkomunikasi, pegawai dan pimpinan dapat saling berhubungan satu sama lainnya dalam menjalankan tugas kerja. Dengan melakukan komunikasi organisasi antara pimpinan dengan pegawai dapat memberikan dorongan, partisipasi dan masukan informasi – informasi yang dianggap penting, serta berkomunikasi tanpa harus memandang waktu, tempat dan keadaan sehingga pegawai yang diberikan nasehat, arahan dapat menjalankan kerja yang terarah, tepat waktu dan sesuai harapan.

Di kantor Camat Tambusai, dari data pra riset yang penulis lakukan pola komunikasi kerja secara vertikal maupun horizontal sudah dibina dengan baik. Bentuk komunikasi vertikal yang terjadi di kantor Camat Tambusai adalah seperti

pengarahan oleh camat pada waktu apel setiap senin, rapat staf setiap minggu untuk evaluasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai, dan pemberian disposisi ( Camat memberikan informasi kepada para pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu dan orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut ) serta pemberian informasi baru kepada para pegawai yang ditempel pada papan pengumuman. Sedangkan bentuk komunikasi horizontal terlihat dengan adanya pertukaran informasi (*sharing*) dari para pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kemudian jika ada prosedur dan kebijakan yang tidak sesuai dari atasan maka para pegawai bermusyawarah untuk memecahkan persoalan tersebut.

Pada kantor Camat Tambusai pegawainya terdiri dari berbagai tingkatan pendidikan, pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan tugas masing – masing. Berbagai macam tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai maupun jabatan yang telah diberikan oleh pimpinannya, tentu secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Tambusai.

Dari uraian tersebut penulis melihat adanya perbedaan antara teori dengan kenyataan di lapangan yaitu di kantor Camat Tambusai yang menjadi obyek penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawainya masih rendah walaupun komunikasi sudah berjalan cukup baik. Oleh karena itu peneliti akan menganalisis kinerja pegawai dilihat dari komunikasi pimpinan terhadap bawahan atau pegawai (*Top down*).

## **II. Metode Penelitian**

Jenis desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dalam bukunya metode penelitian komunikasi, Rakhmat (2009:25) mengatakan bahwa penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi aktual secara rinci dengan melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi gejala yang berlaku, menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

Untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif, penelitian kualitatif mencoba mendalami dan menerobos gejalanya dengan menginterpretasikan masalah atau dengan mengumpulkan kombinasi dari berbagai permasalahan tentang peranan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat tambusai. Denzin dan lincoln (dalam moelong, 2005:5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengguankan latar belakang alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena-fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu semua pegawai negeri sipil yang ada pada kantor camat tambusai yang berjumlah 21 orang. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti bersifat tidak terstruktur, dimana wawancara bersifat luwes, susunan pertanyaan dan susunan kata-kata dapat diubah pada saat wawancara disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Model yang digunakan dalam menganalisa data adalah model interaktif miles dan huberman, yang mengatakan ada tiga jalur kegiatan secara bersamaan,

yaitu reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi (dalam usman dan akbar, 2009:88). Sedangkan teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan ketekunan pengamatan dan triangulasi.

### **III. Hasil Penelitian**

#### **Peranan Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.**

Pegawai di kantor Camat Tambusai tentunya memiliki tugas yang banyak dan beragam. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pimpinan (dalam hal ini Camat Tambusai) dengan pegawainya akan berakibat terhadap kinerja pegawainya dan akan memberikan kontribusi bagi pemerintah daerah.

Peranan merupakan fungsi atau tugas keikutsertaan dalam suatu kegiatan, peristiwa atau kejadian. Adanya keikutsertaan camat dalam mengatasi permasalahan merupakan hal yang sangat penting. Tanpa adanya keikutsertaan pimpinan dalam mengatasi suatu masalah, berarti camat kurang bertanggung jawab terhadap pegawai yang dipimpinnya. Karena itu, seorang camat harus benar – benar mengetahui apa yang sedang terjadi dengan pegawainya dan bagaimana solusi yang diberikan dalam menghadapi suatu permasalahan tersebut.

Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini camat melaksanakan tugas dan kewajibannya akan dapat berjalan dengan lancar dengan terjalannya komunikasi pimpinan dan bawahan yang baik. Camat melakukan pengawasan dan pemberian tugas dengan cara yang tepat dan benar. Komunikasi pimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa dihargai keberadaannya.

Karena itu, peranan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, camat harus mampu menciptakan suasana komunikasi yang kondusif, selain itu camat harus mampu menciptakan kreatifitas dalam melaksanakan kepemimpinannya, baik itu pada kemajuan lembaga, ataupun produktifitas kerja pegawai. Adapun peranan yang dijalankan pimpinan adalah :

#### **1. Sebagai Pencipta**

Adapun yang dimaksud dengan peranan camat sebagai pencipta disini adalah camat memberikan ide, saran, arahan dan diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. seorang pemimpin harus bisa memberikan ide dan gagasan – gagasan baru yang bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti menciptakan gagasan pemilihan pegawai berprestasi tiap tahun. Dari hasil wawancara serta pengamatan yang penulis lakukan di lapangan maka penulis menyimpulkan camat sebagai seorang pimpinan telah mampu menjalankan perannya sebagai seorang pencipta dengan memberikan ide, gagasan dan nasehat kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat membuat pegawai semangat untuk bekerja dan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

## 2. Sebagai Seorang Perencana

Sebagai seorang pimpinan, camat harus bisa membuat perencanaan yang baik bagi instansinya, perencanaan yang baik tentu akan berdampak baik bagi instansi, sebaliknya perencanaan yang buruk akan berdampak buruk pula bagi instansi. Dari hasil wawancara dan pengamatan dilapangan dapat penulis simpulkan bahwa seorang pemimpin berperan penting dalam merencanakan kegiatan pada instansi yang dipimpinnya, seorang pemimpin harus memiliki perencanaan yang matang dalam mengatasi permasalahan – permasalahan yang dihadapi pegawai serta perencanaan dalam pengawasan dan evaluasi kerja pegawai.

## 3. Sebagai Seorang Ahli

Sebagai seorang ahli, camat harus mempunyai keahlian dalam hal kepemimpinan, agar camat mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai aturan yang ada. Seorang camat harus memiliki pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam menjalankan roda organisasi atau lembaga yang dipimpinnya. Camat harus ahli dalam memimpin organisasi pemerintahan yang dipimpinnya sehingga dapat mengambil keputusan – keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, camat harus paham tentang tugas pokok yang harus dijalankan baik oleh dirinya pribadi ataupun seluruh pegawai sehingga ia bisa memberi penjelasan – penjelasan kepada pegawai tentang kebijakan – kebijakan yang diambil serta tentang tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan.

Dari hasil wawancara serta pengamatan yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa camat sudah memiliki pengetahuan dan pengalaman yang baik dalam memimpin instansinya sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi sehingga menghasilkan kerja yang baik dan tercapainya tujuan organisasi.

## 4. Sebagai Seorang Pemegang Tanggung Jawab Kelompok

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan, camat memiliki tanggung jawab yang besar tentang kemajuan instansi yang dipimpinnya, camat harus dapat bertanggung jawab tentang pencapaian tugas pegawai. Untuk itu camat harus dapat mengawasi pekerjaan pegawainya sehingga tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan benar sehingga tujuan instansi tercapai.

Dari hasil wawancara terlihat bahwa camat memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan instansi yang dipimpinnya, untuk itu camat harus mampu bekerja sama dan mengawasi pekerjaan pegawai sehingga tugas – tugas organisasi berjalan sebagaimana mestinya.

## 5. Peranan Camat Sebagai Seorang Penyampai Informasi.

Berdasarkan wawancara serta pengamatan selama peneliti melakukan penelitian terlihat peranan camat sangat dibutuhkan sebagai pemberi informasi. Seorang camat mampu menjadi penghubung bagi pegawainya dan masyarakat Tambusai, serta menjadi juru bicara bagi instansi yang dipimpinnya. Camat harus

mampu memberikan informasi tentang tugas, bagaimana cara pelaksanaan tugas tersebut dan apa tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan tugas tersebut. Seorang camat dituntut memiliki pengetahuan yang luas dan senantiasa memperbaharui informasi – informasi dan perkembangan terbaru, baik yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sesuai jabatan maupun perkembangan sosial lainnya yang terjadi ditengah masyarakat. Informasi yang didapat tentunya dapat dibagi untuk memperkaya pengetahuan pegawai dan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

#### 6. Peranan Kepemimpinan Camat dalam Mengendalikan Konflik

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa individu yang berbeda kepribadian, kepentingan, latar belakang sosial, budaya, agama dan sebagainya sehingga terjadinya konflik atau pertentangan merupakan suatu kewajaran. Konflik tidak bisa dihindarkan baik konflik antara pimpinan dengan bawahan atau konflik yang terjadi sesama pegawai, tetapi konflik dapat dikendalikan.

Dari hasil wawanca serta pengamatan yang peneliti lakukan terlihat bahwa konflik merupakan pertentangan dalam hubungan kemanusiaan antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan yang terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi, dan lain – lain yang dapat dikelola dengan baik apabila pemimpin mampu berkomunikasi dengan individu – individu yang terlibat konflik dengan baik, dengan memberi kesempatan kepada individu tersebut untuk menyampaikan pendapatnya tentang kondisi – kondisi yang dihadapi.

#### 7. Peran Kepemimpinan Camat dalam Membangun Tim

Dari hasil wawancara serta pengamatan yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa suasana unit kerja yang kondusif, penuh kekeluargaan dan kerja sama akan membuat pegawai semangat untuk bekerja, hal tersebut tidak terlepas dari peranan camat dalam menempatkan pegawai pada unit kerja yang ada.

#### 8. Peranan Kepemimpinan Camat dalam Pengambilan Keputusan.

Dari hasil wawancara terlihat jelas peranan kepemimpinan dari seorang camat dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan yang tepat akan dapat memberikan dampak positif bagi instansi atau lembaga pemerintah itu sendiri, dalam mengambil keputusan tentu kecermatan dan ketelitian camat sangat diperlukan agar keputusan yang diambil dapat optimal.

### **Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.**

#### **Faktor Pendukung :**

1) Kemampuan Komunikasi Pimpinan. Dari observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dikantor camat Tambusai terlihat bahwa camat sudah memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan dapat menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya, tidak hanya menjalin komunikasi pada saat jam kantor tetapi juga diluar jam kerja. Camat selalu menyampaikan intruksi, arahan dan informasi lainnya secara sederhana agar mudah dipahami oleh pegawai. Kemampuan

komunikasi camat tersebut akan mempermudah camat dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. 2) Adanya Saling Keterbukaan. Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan dikantor camat Tambusai terlihat bahwa camat dan pegawai saling terbuka dan selalu berusaha memecahkan masalah pekerjaan secara bersama dan camat selain menjadi atasan juga bisa menjadi sahabat atau orang tua bagi pegawai dalam mendiskusikan dan memecahkan masalah pribadi. Sehingga hal tersebut dapat membuat pegawai nyaman bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### **Faktor Penghambat**

1) Tingkat Pengalaman dan Pendidikan Pegawai. Dari hasil wawancara tersebut dan hasil observasi dilapangan peneliti menemukan bahwa tingkat pengalaman pegawai tersebut akan mengakibatkan perbedaan tingkat ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan ketepatan tujuan tugas sehingga akan menghambat tercapainya peningkatan kinerja pegawai dalam hal disiplin waktu pengerjaan tugas. Begitu juga dengan tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pemahaman pegawai terhadap pesan yang disampaikan oleh camat, masih banyaknya pegawai yang hanya tamatan SMA sedikit banyaknya akan menghambat komunikasi camat dengan pegawai tersebut. 2) Gangguan Psikologi. Jadi berdasarkan pengamatan dan wawancara tersebut terlihat bahwa gangguan psikologi yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada pekerjaannya sehingga bisa menghambat peningkatan kinerja pegawai. 3) Rintangan Budaya atau Kebiasaan. Dari pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan terlihat bahwa camat sudah berusaha melakukan upaya peningkatan kinerja pegawai dalam hal disiplin pegawai, namun masih ada oknum pegawai yang tidak disiplin, hal itu sulit untuk dihilangkan karena sudah menjadi kebiasaan sehingga menghambat camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam hal disiplin kerja pegawai pada kantor camat Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. 4) Keahlian dan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan dapat diuraikan bahwa kurangnya pegawai yang ahli pada bidangnya di kantor camat Tambusai akan mengakibatkan tidak berjalannya suatu pekerjaan tepat pada waktunya. 5) Sarana dan Prasarana. Selama melakukan penelitian dikantor camat Tambusai dan hasil wawancara peneliti melihat bahwa kekurangan fasilitas sangat mempengaruhi pekerjaan pegawai, minimnya fasilitas mengakibatkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

#### **IV. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal terkait dengan peranan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Tambusai Kabupaten Rokan Hulu sebagai berikut :

1) Komunikasi pimpinan camat sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Tambusai. Hal ini terlihat sebagaimana peranan camat sebagai seorang pencipta, sebagai perencana, sebagai ahli, sebagai pemegang tanggung jawab kelompok, sebagai pemberi informasi, mengendalikan konflik, membangun tim, pengambilan keputusan. Secara keseluruhan peranan tersebut

sudah berjalan dengan baik, terlihat adanya hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya serta komunikasi sesama pegawai, dimana instruksi yang disampaikan pimpinan jelas dan dapat diterima serta dijalankan dengan baik oleh pegawai. Terciptanya suasana kerja yang kondusif, penuh kekeluargaan dan kerja sama. 2) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat Tambusai kabupaten Rokan Hulu. Faktor tersebut adalah pertama faktor pendukung yaitu kemampuan komunikasi pimpinan, adanya keterbukaan antara camat dan pegawai. Kedua faktor penghambat yaitu tingkat pengalaman dan pendidikan pegawai, gangguan psikologi, rintangan budaya atau kebiasaan, keahlian dan sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana.

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dari temuan di lapangan, penulis memberikan saran – saran sebagai berikut : 1) Dalam menjalin komunikasi dengan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, camat diharapkan mampu melakukan komunikasi kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. 2) Camat diharapkan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin, karena ketidakdisiplinan pegawai tersebut berdampak buruk pada kinerja dan pencapaian tujuan instansi yang dipimpin serta dapat merekrut pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas di kantor camat Tambusai.

#### **BAB V. Ucapan Terimakasih**

Karya ilmiah ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Riau. Dalam penyusunan karya ilmiah ini penulis menyadari bahwa penulis tidak akan bisa menyelesaikan karya ilmiah ini tanpa dukungan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Ali Yusri, MS. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Ir. Rusmadi Awza, S.Sos, M.Si. Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Riau, yang telah banyak memberikan dukungan moril berupa semangat dan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Ilmiah ini, sekaligus sebagai Penasehat Akademis penulis yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan kepada penulis selama kuliah di Universitas Riau.
3. Ibu Evawani elysa Lubis, M.Si. sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Riau atas motivasi dan segala kelancaran urusan yang selama ini diberikan.
4. Bapak Anuar Rasyid, S.Sos, M.Si. Selaku pembimbing dalam penyusunan karya ilmiah ini yang sangat telaten dalam memberikan pengarahan yang dapat dijadikan sebagai kontribusi bagi penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
5. Seluruh Dosen Ilmu Komunikasi Universitas Riau atas Ilmu dan pengalaman yang telah diberikan kepada penulis.

6. Pimpinan, staf dan seluruh pegawai kantor camat Tambusai yang telah banyak membantu penulis dalam melengkapi data – data bagi keperluan penelitian ini.
7. Sembah sujud dan rasa hormat yang tiada hingga penulis sampaikan kepada Ayahanda Asron Lubis dan Ibunda Siti Khairo Hasibuan atas segala pengorbanan dan jerih payah yang telah diberikan kepada penulis. Kepada kakanda Julianda Lubis, Erma Sari, Desma Rio Liza, S.Sos, Nur'aini, S.pi dan adinda Ainun Mardiah beserta keluarga besar Asron Lubis yang telah memberikan motivasi, dukungan dan perhatian kepada penulis.
8. Rekan – rekan senasip dan sepenanggungan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Riau.

### **Daftar Pustaka**

- Effendy, Onong Uchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Kartono, Kartini. 1992. *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali.
- Moeliono, Anton. 1988. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Balai Pustaka.
- Moleong, Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- , 2004. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyana, Deddy. 2000. *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pace, wayne dan Don F, Faulus. 2002. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Pekerjaan Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo.