

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Komunikasi

Komunikasi melibatkan upaya untuk merancang pesan, mentransfernya, dan mengadopsi sudut pandang orang lain agar pesan diterima dengan baik. Dalam berkomunikasi, diperlukan kerja keras, contohnya dalam proses penyusunan pesan agar komunikasi efektif terjadi tidak boleh dilakukan secara sembarangan. (Teddy, 2021:1).

Menurut penulis Roudhonah dalam karyanya tentang ilmu komunikasi, dia menjelaskan bahwa asal kata "komunikasi" berawal dari bahasa Latin. Kata "*communicare*" mengandung arti berpartisipasi atau memberitahukan, sedangkan "*Communis opinio*" merujuk kepada pendapat yang umum (Roudhonah. 2007:27). Dalam pandangan Raymond S. Ross, seperti yang dikutip oleh Deddy Mulyana dalam bukunya Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, asal mula kata "komunikasi" didasarkan pada bahasa Latin "Communis" yang mengandung makna menciptakan kesamaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa esensi komunikasi adalah proses penyampaian pesan dengan tujuan mencapai kesamaan persepsi atau makna antara pihak yang berkomunikasi (Deddy. 2007:46).

Menurut Forsdale, banyak ahli seperti Hovland, Janis, dan Kelley telah mencoba mendefinisikan komunikasi. Mereka menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses dimana seseorang mengirimkan stimulus, seringkali dalam bentuk lisan, untuk memengaruhi perilaku orang lain. (Arni. 2014:4).

Berdasarkan rangkuman dari definisi-definisi sebelumnya, dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi merupakan suatu proses di mana pengirim pesan mengirimkan informasi kepada penerima pesan melalui sarana yang efektif dengan tujuan mencapai pemahaman yang seragam.

2.1.2 Organisasi

Organisasi adalah kelompok sosial yang dipimpin dengan sadar, memiliki batasan yang jelas, dan beroperasi secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi dibentuk secara sengaja guna dalam jangka waktu yang panjang, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam koordinasi, memiliki struktur kerja yang terdefinisi, dan bertujuan untuk mencapai tujuan bersama atau set tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi adalah entitas yang diciptakan oleh manusia, terdiri dari sekumpulan individu, dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Syukran, dkk. 2022:95).

Organisasi adalah segala bentuk asosiasi manusia yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, di mana terdiri dari minimal dua orang, dengan struktur organisasi, pembagian kerja, serta sistem kerjasama atau sosial yang didasarkan pada kekuasaan dan bersifat konstan dalam suatu sistem. (Syukran, dkk. 2022:101).

2.1.3 Teori Pola Komunikasi

2.1.3.1 Teori Pola Komunikasi Pemimpin

Dalam dinamika komunikasi di tingkatan kepemimpinan, terdapat pola komunikasi hierarkis yang mengalir dari tingkat otoritas yang lebih tinggi ke tingkat otoritas yang lebih rendah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Katz & Kahn (1966), terdapat lima kategori informasi yang biasanya ditransmisikan dari puncak organisasi ke bawahannya.

1. Informasi mengenai Petunjuk pelaksanaan tugas
2. Informasi mengenai Alasan di balik metode kerja
3. Informasi mengenai Kebijakan dan prosedur perusahaan
4. Informasi mengenai Evaluasi kinerja karyawan
5. Informasi Dukungan untuk pengembangan tanggung jawab dalam pekerjaan

Dalam konteks komunikasi tersebut, informasi mengalir dari level rendah ke level tinggi, yang berarti setiap anggota organisasi memiliki kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.

Menurut Planty dan Machaver (1952), prinsip-prinsip komunikasi yang disebutkan sebelumnya meliputi:

1. Dibutuhkan perencanaan program komunikasi yang efektif untuk komunikasi yang berjalan dari bawah ke atas.
2. Program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas harus berjalan secara kontinu.
3. Penggunaan saluran komunikasi yang tetap menjadi bagian integral dari program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas.
4. Kepentingan responsif dan penerimaan dalam menerima gagasan dari tingkat bawah merupakan aspek krusial dalam program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas.
5. Sikap mendengarkan dengan obyektif merupakan bagian yang signifikan dalam program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas.
6. Tindakan responsif terhadap permasalahan menjadi elemen integral dari program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas.
7. Pemanfaatan berbagai media dan metode untuk memperbaiki distribusi informasi menjadi hal penting dalam program komunikasi yang efektif dari bawah ke atas

Adapun menurut (Arni, 2000) menyatakan bahwa terdapat adanya juga Pola Komunikasi berjenis Vertikal, Horizontal dan Diagonal :

Komunikasi Vertikal yaitu sejenis komunikasi dalam organisasi yang melibatkan interaksi antara pimpinan dan bawahan untuk tujuan penyampaian informasi, arahan, koordinasi, motivasi, kepemimpinan, dan pengendalian aktivitas di level bawah..

Komunikasi horizontal, yang juga dikenal sebagai komunikasi lateral, merujuk pada interaksi komunikasi antara unit-unit atau departemen yang memiliki posisi setara dalam struktur organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi, mempengaruhi, dan meyakinkan rekan-rekan selevel.

Komunikasi horizontal, juga dikenal sebagai komunikasi lateral, adalah jenis komunikasi lateral yang terjalin antara dua individu yang memiliki posisi seperti, jabatan, atau tingkat yang sama dalam struktur organisasi . Bentuk komunikasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi waktu dan mempermudah koordinasi dalam organisasi, sehingga akselerasi proses. Tujuan utama dari komunikasi horizontal untuk memberikan informasi, mempengaruhi, dan meyakinkan rekan se-level.

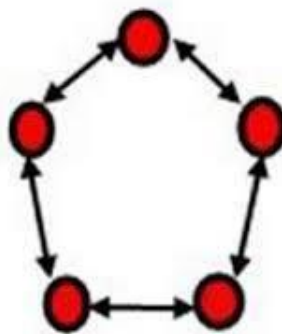
2.1.3.2 Teori Pola Komunikasi menurut A. Devito

1. Pola Rantai



Pola rantai mirip dengan struktur lingkaran, kecuali anggota yang di ujung hanya dapat berkomunikasi pada satu orang. Terdapat unsur kepusatan dalam pola ini. Individu di posisi tengah lebih dominan dalam peran kepemimpinan dibandingkan dengan yang berada di posisi lain. (Devito. 2011 : 383).

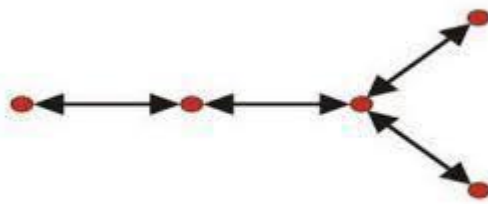
2. Pola Lingkaran



Struktur lingkaran mirip dengan struktur rantai dengan tambahan bahwa individu terakhir juga berkomunikasi dengan individu pertama. Sehingga pola ini, tidak

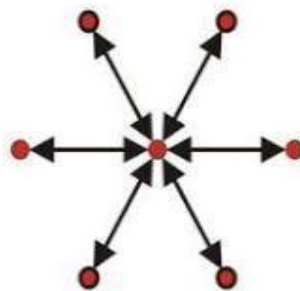
ada kepemimpinan dan para anggotanya memiliki posisi yang sama. Mereka mempunyai kewenangan yang setara untuk membentuk pengaruh di dalam kelompok. Setiap anggota dapat berinteraksi dengan dua anggota lain di sampingnya. Jaringan lingkaran ini menunjukkan tingkat sentralisasi yang rendah karena tidak ada posisi yang dominan di dalamnya. Tiap individu hanya berhubungan dengan dua individu lainnya. Struktur lingkaran ini mengatur seluruh anggotanya dalam bentuk lingkaran, di mana tiap posisi terhubung dengan posisi di kedua sisinya. Hal ini menciptakan rasa kepuasan di dalam kelompok, dimana setiap individu memiliki kesempatan yang sama rata untuk berkomunikasi. (Devito. 2011 : 383).

3. Pola Y



Struktur Y memiliki tingkat sentralisasi yang lebih rendah daripada struktur roda, namun lebih tinggi dibandingkan dengan struktur lainnya. Dalam pola Y, terdapat seorang pemimpin utama dan semua anggota lainnya juga memiliki peran sebagai pemimpin sekunder. Anggota tersebut dapat bertukar pesan dengan dua anggota lainnya, sementara tiga anggota lainnya hanya terhubung dengan satu anggota lain. Pola Y melibatkan dua individu sentral yang bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi kepada anggota lainnya yang berada di luar kelompok. Mirip dengan pola rantai, pola Y memiliki sejumlah saluran komunikasi yang terbatas, serta cenderung bersifat sentralisasi atau terpusat. Komunikasi hanya dapat dilakukan secara resmi dengan individu tertentu (Devito. 2011:383).

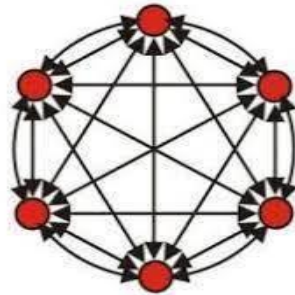
4. Pola Beroda



Struktur yang paling sentralisasi adalah pola "Roda", di mana terdapat satu individu yang berperan sebagai pusat kelompok. Setiap anggota lain hanya berkomunikasi dengan individu pusat tersebut dan tidak berinteraksi dengan anggota

lainnya. Bayangkan sebuah posisi sentral, disebut sebagai A, yang menjadi titik pusat roda, dengan saluran komunikasi yang menghubungkan A dengan anggota lain yang ditempatkan di lingkaran luar roda. Pola ini dapat dilihat sebagai "jari-jari", yang menjulur keluar dari A ke B, A ke C, A ke D, dan seterusnya. (Devito. 2011 : 383).

5. Pola Semua Saluran/Bintang



Pola tersebut memiliki kemiripan dengan pola lingkaran, dimana setiap anggota dianggap memiliki peran dan pengaruh yang sama terhadap anggota lainnya. Struktur pola bintang mirip dengan pola lingkaran karena setiap anggotanya dianggap memiliki kedudukan yang sama dan potensi yang setara untuk memengaruhi yang lain. Tetapi, yang membedakan pola bintang adalah setiap anggota memiliki kemampuan untuk berkomunikasi antar satu sama lain tanpa terbatas. Dengan demikian, semua anggota dapat berpartisipasi secara optimal dalam komunikasi yang terjadi dalam struktur pola bintang. (Devito. 2011:383).

2.1.4 Proses dan Hambatan Komunikasi

Menurut (Suci. 2020:56) Hambatan dalam komunikasi bisa terjadi pada berbagai jenis komunikasi, baik itu komunikasi antarpribadi, massa, organisasi, maupun kelompok. Ketika hambatan tersebut muncul, maka komunikasi dapat kehilangan efektivitasnya. Setiap bagian dari proses komunikasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas komunikasi secara keseluruhan. Jika ada hambatan yang muncul pada salah satu elemen komunikasi, hal tersebut dapat mengakibatkan masalah yang menghambat efektivitas komunikasi. Komunikasi tidak bisa berjalan lancar jika tidak ditopang oleh semua elemen atau komponen komunikasi yang ada:

1. Pengirim : Orang atau pihak yang menyampaikan pesan.
2. Pesan : Informasi atau ide yang ingin disampaikan oleh pengirim kepada penerima.
3. *Encoding* : Proses mengubah ide atau informasi menjadi bentuk simbolik, seperti kata-kata, gambar, atau isyarat, yang bisa dimengerti oleh penerima.

4. Saluran : Media atau cara yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari pengirim kepada penerima, seperti melalui percakapan langsung, email, telepon, atau media sosial.
5. Penerima : Orang atau pihak yang menjadi tujuan dari pesan yang dikirim oleh pengirim.
6. Decoding : Proses penerima dalam menafsirkan atau memahami pesan yang diterima dari pengirim.
7. Umpan Balik : Respons atau reaksi yang diberikan oleh penerima setelah menerima dan menginterpretasi pesan dari pengirim.
8. Gangguan/hambatan : Faktor atau elemen yang dapat mengganggu atau menghalangi penyampaian dan penerimaan pesan, seperti kebisingan, gangguan teknis, atau miskomunikasi.
9. Konteks : Situasi atau kondisi di mana komunikasi berlangsung, termasuk latar belakang sosial, budaya, dan lingkungan yang dapat mempengaruhi cara pesan dikirim dan diterima.

Para pihak yang terlibat dalam proses komunikasi memahami bahwa komunikasi melibatkan proses etika individu atau kelompok dalam menyampaikan pesan menggunakan bahasa verbal maupun nonverbal untuk memastikan pemahaman yang jelas. Ketidakhahaman terhadap lambang-lambang komunikasi dapat menghambat kelancaran dan efektivitas komunikasi. Ketidakefektifan komunikasi seringkali disebabkan oleh ketidakhahaman terhadap komunikator, isi pesan, dan penerima pesan yang merupakan elemen-elemen utama dalam proses komunikasi. (Suci. 2020:57).

Pesan yang disampaikan dalam komunikasi sebaiknya menggunakan kata-kata yang sederhana agar mudah dipahami oleh kedua belah pihak, diantaranya pihak komunikator dan komunikan. Hal ini penting untuk mencegah terjadinya hambatan dalam berkomunikasi. Komunikan sebagai penerima pesan perlu berupaya untuk memahami apa yang disampaikan oleh komunikator guna memastikan kelancaran proses komunikasi. (Suci 2020: 27).

2.1.5 Komunikasi Organisasi

Menurut R. Wayne Pace and Don F. Faules (2013), komunikasi dalam konteks organisasi dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu definisi fungsional yang bersifat objektif dan definisi interpretif yang memiliki sifat subjektif.

Definisi fungsional komunikasi organisasi membahas pertukaran pesan dan interpretasi antara unit-unit komunikasi yang esensial dalam suatu organisasi. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang terhubung secara hierarkis dan beroperasi dalam konteks lingkungan yang spesifik. Sebaliknya, definisi interpretif komunikasi organisasi melibatkan aspek "perilaku organisasional" dan cara aktor dalam

proses tersebut saling berinteraksi dan memberikan penafsiran terhadap situasi yang terjadi (Wayne. 2013).

Komunikasi organisasi adalah suatu proses di mana pesan dibuat dan disebarakan melalui hubungan antara berbagai bagian yang saling terhubung untuk menghadapi lingkungan yang terus berubah dan tidak pasti. Definisi tersebut melibatkan tujuh elemen kunci, antara lain proses, pesan, hubungan, ketergantungan, lingkungan, dan ketidakpastian. (Wayne. 2013).

2.1.6 Kinerja Anggota Organisasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan kerja. Menurut Mathis & Jackson (2002), kinerja mengacu pada kemampuan individu atau kelompok individu dalam menghasilkan karya dalam hal kualitas dan kuantitas.

Konsep kinerja anggota organisasi mengacu pada kemampuan anggota dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, berdasarkan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja anggota didasarkan pada tingkat pencapaian mereka dalam tugas-tugas tersebut, yang dapat digolongkan berdasarkan strata kerja dan tingkat pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan. Kinerja anggota mencakup evaluasi keseluruhan dari upaya mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Cokroaminoto,2007:1).

Menurut Mathis & Jackson (2002), terdapat beberapa faktor penting dalam evaluasi kinerja, antara lain: Pertama, aspek kuantitas yang mengacu pada volume atau jumlah yang harus dicapai atau diselesaikan. Kedua, aspek kualitas yang menunjukkan standar mutu yang diperlukan, dengan pengukuran kualitas mencerminkan tingkat kepuasan kinerja. Ketiga, aspek ketepatan waktu yang menilai sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Keempat, kehadiran yang mengukur tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi.

2.1.7 Kepemimpinan

Seorang pemimpin memegang peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, meningkatkan semangat kerja, merespons dengan aktif, menunjukkan kinerja yang berkualitas tinggi, memiliki komitmen, efisiensi, memperbaiki kelemahan, meningkatkan kepuasan, memperhatikan kehadiran, dan membangun hubungan yang baik di dalam organisasi. Seorang leader merupakan seseorang yang memiliki keahlian untuk memotivasi orang lain dalam mencapai sasaran organisasi. (Mulyana, 2002:107).

Dalam buku Hani Handoko (2008). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, sebagai berikut :

1. Planning (Perencanaan)

Untuk mencapai sasaran perusahaan, penting untuk merancang rencana yang terperinci. Proses perencanaan memerlukan persiapan yang teliti, termasuk

mengidentifikasi potensi hambatan atau kendala yang mungkin timbul, serta menetapkan strategi untuk melaksanakan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Organizing

Pengorganisasian melibatkan upaya untuk menyelaraskan beragam kelompok, memahami berbagai kepentingan yang ada, dan mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki.

3. Actuating

George R. Terry menjelaskan bahwa menggerakkan (*actuating*) adalah proses untuk mendorong anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan motivasi dan kemauan yang tinggi.

4. Controlling

Pengendalian, atau controlling, merujuk pada proses pemantauan, pengujian, dan memverifikasi bahwa semua aktivitas yang telah direncanakan dan disiapkan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.8 Teori Gaya Kepemimpinan

Ada dua orientasi utama kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin, yaitu orientasi humanisme dan orientasi struktur tugas (Romli, 2014:100). Pendekatan sikap menekankan bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin tersebut. Gaya dan perilaku pemimpin akan tercermin melalui.

1. Cara memberi suatu perintah.
2. Cara memberikan suatu tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat suatu keputusan.
5. Cara mendorong semangat para bawahan atau anggota.
6. Cara memberikan suatu bimbingan.
7. Cara menegakan suatu disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan para bawahan atau anggota.
9. Cara meminta laporan dari bawahan atau anggota.
10. Cara memimpin suatu rapat.
11. Cara menegur dalam suatu kesalahan bawahan, dan lain-lain (Romli, 2014:100).

Sedangkan gaya kepemimpinan yang ada dalam (Panuju,2001:2), yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada penerapan kekuasaan secara mutlak dan sepenuhnya. Dalam gaya ini, semua keputusan dan peraturan ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin yang

menggunakan pendekatan ini membuat keputusan sendiri, bertanggung jawab secara keseluruhan, dan memiliki wewenang yang besar. Pengawasan dilakukan secara ketat, langsung, dan rinci. Keputusan bersifat eksklusif, dan dalam interaksi komunikasi, umumnya berasal dari pemimpin ke bawahan, yang dapat membuat bawahan merasa terbatas dan kurang merasa memiliki kebebasan dalam melaksanakan tugas.

2. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, prinsip-prinsip demokrasi ditekankan. Pemimpin yang menganut pendekatan ini memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyuarakan pendapat, memberikan masukan, dan kritik, serta mematuhi nilai-nilai demokrasi secara menyeluruh. Pemimpin yang menggunakan gaya ini akan terlibat dalam diskusi dengan tim mengenai masalah yang relevan bagi mereka. Bawahan didorong untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Pemimpin demokratis menciptakan lingkungan dimana para setiap individu dapat mengembangkan diri, memantau kinerja pribadi, memberikan kesempatan bagi bawahan untuk meningkatkan cara kerja dan mengembangkan pekerjaan, serta menghargai pencapaian serta memberi dukungan agar karyawan belajar dari kesalahan yang terjadi.

3. Dalam gaya kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire Leadership*), seorang pemimpin cenderung menunjukkan sikap yang pasif dan umumnya menghindari tanggung jawab. Pemimpin secara praktis hanya menyediakan sumber daya dan alat yang diperlukan untuk anggota tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin dengan pendekatan ini jarang memberikan dorongan, petunjuk, atau panduan kepada tim, sehingga tanggung jawab penuh atas pekerjaan diletakkan pada bawahan.

4. Dalam gaya kepemimpinan Paternalistik, pemimpin cenderung bersikap seperti seorang figur ayah. Mereka selalu menunjukkan perhatian dan perlindungan pada bawahan, namun dalam batas yang wajar. Pemimpin dalam gaya ini sering kali bertindak sebagai figur otoritas yang menganggap bahwa mereka tahu segala hal, jarang meminta masukan, dan kadang-kadang memberikan perlindungan yang berlebihan kepada bawahannya yang dianggap belum dewasa.

5. Gaya Militeristik Kepemimpinan militeristik memiliki ciri antara lain :

1. Lebih banyak menggunakan jalur komunikasi yang diakui secara formal.
2. Mengarahkan bawahan melalui sistem perintah atau arahan, baik secara lisan maupun tertulis
3. Semua aspek biasanya bersifat formal.
4. Memiliki standar disiplin yang ketat, terkadang cenderung kaku.
5. Komunikasi didominasi oleh arah tunggal.
6. Pemimpin mengharapkan bawahan untuk menaatinya terhadap semua petunjuk yang diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk meneliti tentang pola komunikasi dan gaya kepemimpinan, penelitian ini memilih tiga penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pola komunikasi dan gaya kepemimpinan. Diantaranya yaitu :

1. Penelitian oleh Teuku Muntashir dari Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Medan Area (2021) bertujuan untuk mengidentifikasi Dampak Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di Citilink Banda Aceh. Penelitian ini bersifat kualitatif dan dapat digunakan sebagai referensi untuk mempelajari pola komunikasi dan strategi kepemimpinan.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Madhiah (2012), fokus pada Pengaruh Pola Komunikasi Pemimpin terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Wonorejo, Kota Pekanbaru. Penelitian ini mengadopsi metode penelitian deskriptif kualitatif, yang dapat menjadi acuan bagi peneliti dalam mengkaji pola komunikasi dan strategi kepemimpinan.
3. Dalam Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang, disusun oleh Santri Sartika (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :
 1. Untuk mengidentifikasi cara komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang.
 2. Untuk memahami gambaran kinerja para pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang.Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, peneliti dapat merujuk penelitian ini saat menyelidiki pola gaya kepemimpinan.

2.2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penulis Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1.	Teuku Muntashir (2021)	GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CITILINK BANDA ACEH	kualitatif	untuk Mengetahui Bagaimana Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Citilink Banda Aceh	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkannya bahwa terdapat suatu korelasi antara Gaya Komunikasi Pemimpin dan Kinerja Karyawan di Citilink Area Banda Aceh. telah memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan dalam kerangka manajemen berdasarkan konsep perencanaan, organisasi, tindakan, dan pengawasan. Keempat aspek tersebut telah direncanakan dengan matang, diimplementasikan sesuai kesepakatan, dan berjalan sesuai prosedur yang telah disepakati.	Penelitian ini melakukan penelitian tentang Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Citilink Banda Aceh. Sedangkan peneliti melakukan penelitian terhadap Pola Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang.	Persamaan peneliti dengan penelitian ini adalah Sesama Mengamati pola komunikasi yang merupakan gaya kepemimpinan

No	Penulis Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
2.	Madhiah (2012)	POLA KOMUNIKASI PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN WONOREJO KOTA PEKANBARU	deskriptif kualitatif	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pola komunikasi pemimpin/Lurah dalam membangun suatu motivasi kerja pegawai kantor kelurahan Wonorejo kota Pekanbaru	Dari analisis data yang disajikan, disimpulkan bahwa Lurah di kantor kelurahan Wonorejo Kota Pekanbaru menggunakan pola komunikasi yang bersifat vertikal dan horizontal dalam memotivasi pegawainya. Pola komunikasi vertikal terlihat melalui instruksi tugas yang diberikan Lurah kepada pegawai dalam bentuk perintah, himbauan, pesan rasional, ideologi, informasi, serta umpan balik. Sedangkan pola komunikasi horizontal tercermin dalam interaksi antara Lurah dengan pegawai serta antar pegawai, yang ditunjukkan melalui koordinasi informasi dan kerjasama yang terjalin	Penelitian ini membahas mengenai strategi komunikasi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor kelurahan Wonorejo, Kota Pekanbaru. Sebaliknya, peneliti menyelidiki Pola Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam konteks organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang	Persamaan peneliti dengan penelitian ini adalah Sesama Mengamati pola komunikasi yang merupakan gaya kepemimpinan

No	Penulis Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
3.	Santri Sartika (2021)	PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN ENREKANG	Kuantitatif	<p>1. Untuk mengetahui gambaran gaya komunikasi yang berlangsung antara pimpinan dengan jajaran pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang.</p> <p>2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Enrekang?</p>	<p>Berdasarkan hasil studi dan analisis yang dilakukan untuk mengeksplorasi dampak gaya komunikasi pemimpin terhadap kinerja pegawai, kesimpulannya adalah sebagai berikut:</p> <p>1. Gaya komunikasi pemimpin belum sepenuhnya terdefinisi dengan jelas. Dalam konteks komunikasi, gaya pemimpin cenderung tidak fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang mungkin cenderung mengarah pada gaya struktural namun kurang adaptif terhadap situasi.</p> <p>2. Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten menunjukkan beberapa permasalahan yang teridentifikasi dari observasi yang dilakukan. Aspek kuantitas, kedisiplinan, dan inisiatif menjadi fokus evaluasi yang perlu diperbaiki. Pada aspek</p>	<p>Penelitian ini melakukan tentang Pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup kabupaten enrekang. Sedangkan peneliti melakukan penelitian terhadap Pola Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Malang.</p>	<p>Persamaan peneliti dengan penelitian ini adalah Sesama Mengamati pola komunikasi yang merupakan gaya kepemimpinan</p>

				<p>kuantitas, pegawai belum efektif dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan tugas dan beralih ke pekerjaan lain. Selain itu, dalam hal kedisiplinan, pegawai diharapkan untuk selalu menjaga perilaku agar tidak meninggalkan kantor secara tidak terjadwal untuk urusan pribadi selama jam kerja. observasi dari pegawai belum dapat mengelola waktu dengan tepat dalam menyelesaikan satu pekerjaan dan melanjutkan pekerjaan lain secara bersamaan. Sedangkan pada aspek kedisiplinan para pegawai dapat diharapkan agar selalu menjaga perilaku untuk tidak meninggalkan kantor karena urusan pribadi saat jam kantor.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

Dari analisis tabel penelitian sebelumnya, terdapat celah penelitian yang ditemukan berdasarkan studi yang dilakukan oleh Madhiah (2012). Madhiah (2012) mengkaji aspek fungsi komunikasi vertikal dan horizontal yang diadaptasi dari penelitian Saefullah Kurniawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Teuku Muntashir (2021) dan Santri Sartika (2021) memfokuskan pada fungsi manajemen berdasarkan konsep dari George R. Terry dan Henry Fayol yang dijelaskan dalam buku Handoko T. Hani, 2008, yang membahas Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Fungsi tersebut memiliki indikator yang mudah dipahami oleh peneliti karena memiliki suatu fungsi manajemen yang baik. Penelitian yang dilakukan Sartika (2021) menggunakan tambahan fungsi gaya komunikasi yang merupakan variabel dominan dalam mengetahui pola dan gaya komunikasi kepemimpinan.