

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TUGUMULYO KABUPATEN MUSI RAWAS

Murlina Nisusmiati

Dosen Tetap STIE MURA Lubuklinggau
Murlinanisusmiati1010@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif untuk menganalisis kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Fokus dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan lebih memahami tentang Analisis Kepemimpinan Dan Komunikasi Dalam Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan lamanya. Tempat dilaksanakannya penelitian adalah Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 162 Kelurahan B.Srikaton, Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi secara langsung kepada Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan dan komunikasi dalam Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah dikatakan cukup baik hanya saja ada beberapa kekurangan dari kepemimpinan Camat seperti terhambatnya komunikasi, kurangnya keterbukaan, masalah pengarahan. Adapun kekurangan dari komunikasinya seperti keterlambatan dalam penyampaian informasi. Dari hasil penelitian dan pembahasan maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Komunikasinya sudah cukup baik akan tetapi masih ada kekurangan yang harus segera diatasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas merupakan suatu instansi pemerintah yang berada di wilayah daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang camat dan terdapat perangkat daerah di dalamnya. Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Muai Rawas sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu pemerintah dalam melayani dan membantu masyarakat dalam permasalahannya.

Keberadaan seorang pemimpin di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sangat dibutuhkan, terlebih seorang pemimpin yang bijaksana dan mampu memberikan keputusan yang tepat dalam suatu permasalahan. Dengan adanya pemimpin yang baik maka akan memberikan manfaat untuk organisasi itu sendiri. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan penting dalam kemajuan organisasi, jika kepemimpinannya baik maka pegawainya juga akan lebih baik.

Pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas hal tersebut masih menjadi permasalahan, karena kepemimpinan seorang camat disana masih dikatakan

belum sempurna. Salah satu permasalahan yang ada pada kepemimpinan yang terjadi dalam Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas adalah lambatnya pimpinan dalam pengambilan keputusan pada saat terjadi permasalahan.

Kinerja yang baik adalah kinerja dengan semangat yang tinggi serta adanya keseriusan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Maka dari itu, dibutuhkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik agar dapat membangkitkan semangat dan keseriusan dalam kerjanya. Pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas hal ini masih menjadi permasalahan yang mana permasalahannya adalah masih banyaknya pegawai yang kurang serius bekerja karena kurangnya perhatian dari pimpinan dalam kinerja pegawai.

Dilihat dari latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul “**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TUGUMULYO KABUPATEN MUSI RAWAS**”.

Fokus Dan Subfokus

Menurut Sugiyono (2013:376) menyatakan bahwa Fokus penelitian adalah batasan masalah dalam penelitian kualitatif yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Fokus dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas sesuai latar belakang maka dapat dirumuskan masalah Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas ditinjau dari kepemimpinan dan komunikasi pegawainya?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diperoleh dalam penelitian ini, adalah Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas ditinjau dari kepemimpinan dan komunikasi pegawainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi Konseptual Fokus Dan Subfokus

a. Pengertian

(1) Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2016:2) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Smith dalam Suwatno dan Priansa (2016:196) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut Mubarak (2014:77) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

(2) Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:432) dalam Suwatno dan Priansa (2016:140), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:93) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Miftah Thoha (2013:121) kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

(3) Komunikasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:156) menyatakan bahwa Komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Menurut Badrudin (2014:204) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses yang bersifat personal karena makna atau arti yang diperoleh pada dasarnya bersifat pribadi.

b. Prinsip-Prinsip Dasar

(1) Kinerja

Menurut Wibowo (2016:12-19) prinsip-prinsip dasar kinerja sebagai berikut:

- a) Strategis
Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang.
- b) Holistik
Manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, review, evaluasi, dan perbaikan kinerja.
- c) Terintegrasi
Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat.
- d) Perumusan tujuan
Manajemen kinerja dimulai dengan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
- e) Perencanaan
Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut, dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komperhensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas.
- f) Umpan balik
Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.
- g) Pengukuran
Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi. Untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia.
- h) Perbaikan kinerja
Kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan.
- i) Berkelanjutan
Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus-menerus, berkelanjutan, bersifat *evolusioner*, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik..

- j) Menciptakan budaya
Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.
- k) Pengembangan
Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim.
- l) Kejujuran
Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur di antara manajer, pekerja, dan rekan kerja.
- m) Pelayanan
Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanan kepada setiap *stakeholder*, yaitu pekerja, manajer, pemilik, dan pelanggan.
- n) Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja.
- o) Konsensus dan kerja sama
Manajemen kinerja mengandalkan pada konsensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan.
- p) Komunikasi dua arah
Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan.
- q) Berbagi harapan
Dalam manajemen kinerja, manajer dapat mengklarifikasi apa yang mereka harapkan dari individu dan tim untuk melakukan. Sebaliknya individu dan tim dapat mengomunikasikan harapan mereka tentang bagaimana mereka harus dikelola dan apa yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan.
- r) Mengelola perilaku
Manajemen kinerja perlu memastikan bahwa individu terdorong berperilaku dengan cara yang memungkinkan dan memperkuat hubungan kerja yang lebih baik.
- s) Bermain
Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan prinsip bermain, dalam manajemen kinerja orang mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan.
- t) Rasa kasian
Rasa kasian merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan empati terhadap orang lain.

(2) Kepemimpinan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:100-101), dasar dari kepemimpinan agar berjalan dengan efektif adalah sebagai berikut:

- a) Penentuan tujuan
Seorang pemimpin harus memastikan dari awal bahwa semua anggota timnya memahami maksud dan tujuan organisasi.
- b) Komunikasi
Semua kebijakan, keputusan, informasi atau berita apa pun yang dibuat oleh *top management* terkait kebaikan perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik kepada semua anggota tim.

- c) Kepercayaan
Komunikasi yang baik didasari dengan adanya saling percaya antara pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut, dalam hal ini antara *leader* dengan bawahannya.
- d) Akuntabilitas (pertanggungjawaban)
Dasar keempat adalah pertanggungjawaban atau akuntabilitas. Banyak pemimpin yang akhirnya gagal menjalankan beberapa proyek karena melalaikan dasar ini.

(3) Komunikasi

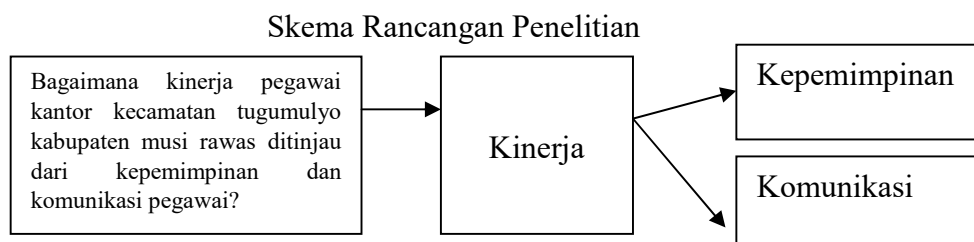
Dikutip dari (<http://setiadarmawan.blogspot.co.id/2013/07/12-prinsip-prinsip-komunikasi-menurut.html>) berikut ini adalah prinsip-prinsip komunikasi yang dijabarkan oleh Dedi Mulyana yaitu:

- a. Komunikasi adalah suatu proses simbolik. Salah satu kelebihan manusia dari makhluk lain (hewan) adalah ia diberi kemampuan untuk berfikir.
- b. Setiap perilaku mempunyai potensi komunikasi. Setiap orang tidak bebas nilai, pada saat orang tersebut tidak bermaksud mengkomunikasikan sesuatu, tetapi dimaknai oleh orang lain maka orang tersebut sudah terlibat dalam proses berkomunikasi.
- c. Komunikasi punya dimensi isi dan dimensi hubungan. Dimensi isi menunjukkan muatan (isi) komunikasi sedangkan dimensi hubungan menunjukkan bagaimana cara mengatakannya dan mengisyaratkan, bagaimana hubungan para peserta komunikasi dan bagaimana seharusnya pesan itu ditafsirkan.
- d. Komunikasi itu berlangsung dalam berbagai tingkat kesengajaan. Komunikasi dilakukan manusia dari yang tidak sengaja hingga yang sengaja dan sadar serta terencana melakukan komunikasi. Kesadaran akan lebih tinggi ketika berkomunikasi dalam situasi-situasi khusus.
- e. Komunikasi terjadi dalam konteks ruang dan waktu. Pesan komunikasi yang dikirim oleh pihak komunikan baik secara verbal maupun non-verbal disesuaikan dengan tempat, dimana proses komunikasi itu berlangsung, kepada siapa pesan itu dikirim dan kapan komunikasi itu berlangsung.
- f. Komunikasi melibatkan prediksi peserta komunikasi. Ketika orang-orang berkomunikasi, mereka meramalkan efek perilaku komunikasi mereka.
- g. Komunikasi bersifat sistemik. Setiap Individu adalah suatu system yang hidup (*A Living System*). Organ-organ dalam tubuh kita saling berhubungan.
- h. Semakin mirip latar belakang sosial-budaya semakin efektiflah komunikasi. Jika dua orang melakukan komunikasi berasal dari suku yang sama, pendidikan yang sama, maka ada kecenderungan dua pihak tersebut mempunyai bahan yang sama untuk berkomunikasi.
- i. Komunikasi bersifat nonsekuensial. Proses komunikasi bersifat sirkular dalam arti tidak berlangsung satu arah. Melibatkan respon atau tanggapan sebagai bukti bahwa pesan yang dikirimkan itu diterima dan dimengerti.
- j. Komunikasi bersifat prosesual, dinamis, dan transaksional. Konsekuensi dari prinsip bahwa komunikasi adalah sebuah proses adalah komunikasi itu dinamis dan transaksional. Ada proses saling memberi dan menerima informasi diantara pihak-pihak yang melakukan komunikasi.
- k. Komunikasi bersifat *irreversible*. Setiap orang yang melakukan proses komunikasi tidak dapat mengontrol sedemikian rupa terhadap efek yang ditimbulkan oleh pesan yang dikirimkan. Komunikasi bukan *panacea* untuk menyelesaikan berbagai masalah.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena penelitian dilakukan berdasarkan suatu obyek alamiah yang terjadi dilapangan. Tempat dilakukannya penelitian yaitu pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.



kualitatif dengan menggunakan konsep yang diberikan Spradley, serta untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan uji kredibiitas.

Latar Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui perkembangan dan titik permasalahan yang terjadi di tempat penelitian agar dapat dimengerti dan lebih baik untuk kedepannya. Selain itu, penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengetahui kondisi yang terjadi di lapangan secara benar dan untuk mengetahui sebab akibat yang terjadi di lapangan agar dapat diberikan masukan dan saran yang mendukung agar tempat penelitian lebih baik lagi dari sebelumnya.

Dalam penelitian ini dan berdasarkan survey sementara dari peneliti dapat melihat suatu permasalahan yang ada di dalam instansi pemerintah Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas yang mana lambatnya pemimpin dalam mengambil keputusan pada saat terjadi permasalahan, kurang terjalannya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, dan masih banyaknya pegawai yang kurang serius bekerja karena kurangnya perhatian dari pimpinan dalam kinerja. Dengan demikianlah peneliti menganalisis permasalahan yang terjadi dalam judul penelitian yaitu Analisis Kepemimpinan Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Metode Dan Prosedur Penelitian.

Metode penelitian dapat dibagi dua yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif karena penelitian dilakukan pada suatu obyek penelitian yang alamiah atau yang sebenarnya terjadi di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Data Dan Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapat dari sumber pertama yang merupakan pengumpulan data yang dilakukan peneliti sendiri secara langsung seperti melakukan observasi dan wawancara secara langsung dengan pihak yang terkait seperti Sekcam dan para pegawai lainnya yang ikut andil dalam wawancara ini dan dilengkapi dengan sumber data sekunder yang didapat dari sumber kedua yang berupa dokumentasi seperti foto, daftar pertanyaan wawancara, tulisan dan lainnya pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Teknik Dan Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:403-422) Adapun teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Nasution (1988) dalam Sugiyono (2013:403) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa pengelihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian.

2) Wawancara

Menurut Esterberg (2002) dalam Sugiyono (2013:410) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:422) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang, dan sebagainya.

Prosedur Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:438-440) Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, dengan mengikuti konsep yang diberikan Spradley. Dalam penelitian Spradley, proses penelitian berangkat dari yang luas, kemudian memfokus, dan meluas lagi. Terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu analisis domain, taksonomi, komponensial, dan analisis tema kultur.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data kualitatif maka memerlukan uji kredibilitas data (validitas internal), transferabilitas (validitas eksternal/generalisasi), dependabilitas (reabilitas), komferabilitas (objektivitas). Berdasarkan uji keabsahan data yang telah disebutkan tadi, maka peneliti menggunakan uji kredibilitas sebagai keabsahan data dalam penelitian yang dilakukan.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Wawancara dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan dua cara yaitu wawancara lisan (langsung) dan wawancara tertulis terhadap lebih kurang dua narasumber yang ada dalam Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Narasumber yang berhasil diwawancarai secara intensif ini bernama Bapak M. Badrun, S.Sos.I selaku SEKCAM dan Ibu Ariesta Kusumaningrum, SE selaku Pelayanan Umum pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Bagaimana Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Untuk menjawab pertanyaan peneliti diatas, maka diajukan beberapa pertanyaan kepada informan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diberikan kepada informan inti.

PEMBAHASAN

Analisis Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam penelitian ini sebelumnya , dapat peneliti uraikan bahwa suatu kepemimpinan seorang Camat di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah cukup baik sehingga seorang Camat sangat

berperan penting dalam suatu instansi pemerintahan terutama dalam berbagai kegiatan yang mana seorang Camat haruslah mendukung setiap kegiatan yang ada agar dapat berjalan dengan semestinya.

Akan tetapi, disini kepemimpinan Camat masih mempunyai kekurangan hal tersebut dikatakan wajar karena setiap manusia tentunya memiliki banyak kekurangan. Namun, dalam segi kekurangan adapun penyebab yang menjadi ketidaksempurnaan dalam kepemimpinan seorang Camat diantaranya :

a) Faktor umur

Faktor umur menjadi salah satu penyebab yang sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu kepemimpinan karena kepemimpinannya yang baik dilihat dari seberapa produktifnya pegawai dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Faktor umur dalam hal ini yaitu dilihat dari segi psikologisnya dimana semakin tinggi umur seorang pegawai maka akan semakin menurunnya produktifitas kinerja yang dihasilkan pegawai. Jika umur seorang pegawai dikatakan sudah tidak produktif maka ia akan cenderung menjadi pelupa dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

b) Kurang komunikasi

Kurang komunikasi juga menjadi penyebab yang bisa mempengaruhi kinerja dalam suatu kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik dan bisa menyampaikan segala informasi dengan baik. Kurangnya komunikasi bisa terjadi karena suatu kesibukan dari seorang pemimpin dan para pegawainya yang mana hal tersebut akan menghambat komunikasi yang sedang berjalan. Maka dari itu, seorang pemimpin dan bawahan harus mampu mengendalikan komunikasi dengan baik agar bisa meningkatkan kinerja.

c) Kurang interaksi

Kurang interaksi merupakan penyebab ketidaksempurnaan kepemimpinan karena akan menurunkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin kurang berinteraksi terhadap bawahan maka akan menghambatnya komunikasi sehingga akan lebih susah untuk seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya dan untuk bekerja sama.

d) Keterbatasan pengetahuan

Keterbatasan pengetahuan juga menjadi penyebab dalam ketidaksempurnaan kepemimpinan karena jika seorang pemimpin kurang berwawasan tentu saja akan sulit dalam memberikan arahan kepada bawahannya sehingga akan lebih sulit dalam pengambilan keputusan.

Itulah yang menjadi penyebab ketidaksempurnaan Camat dalam kepemimpinannya. Dengan berbagai kekurangan tersebut tentu saja harus segera diatasi agar tidak menimbulkan dampak negatif untuk kinerjanya. Hal tersebut tentu saja harus diikuti dengan beberapa sikap yang baik agar dapat mengatasi masalah yang ada dengan cara: seorang pemimpin hendaknya mempunyai visi dan misi yang jelas untuk menentukan tujuan yang akan dicapai sehingga para pegawai dapat terarah dan harus memberikan motivasi yang baik untuk lebih bersemangat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin.

Seperti yang telah diketahui diatas kekurangan yang dimiliki seorang Camat dari Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas antara lain:

a. Terhambatnya komunikasi

Terhambatnya komunikasi dapat disebabkan karena kesibukan yang menumpuk sehingga membuat pemimpin dengan bawahan kurang dalam bertegur sapa, selain itu banyaknya kegiatan di luar atau di lapangan membuat komunikasi juga terhambat, faktor umur juga menjadi penyebab dalam kurangnya komunikasi karena semakin

bertambahnya umur maka akan menjadi sering pelupa sehingga akan membuat para pegawai dengan pemimpin kurang dalam berkomunikasi.

b. Kurangnya keterbukaan

Kurang keterbukaan juga akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Dalam suatu instansi pemerintahan keterbukaan sangat diharuskan hal ini karena agar terhindar dari prasangka buruk sesama rekan kerja. Kurang keterbukaan akan membuat seorang pemimpin kesulitan dalam pengambilan keputusan karena jika ingin cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan tentu saja seorang pemimpin harus terbuka dan berinteraksi dengan baik kepada bawahannya.

c. Masalah pengarahan pemimpin

Masalah pengarahan pemimpin menjadi kekurangan karena kesibukan yang menumpuk tentu akan membatasi waktu pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya sehingga hal ini akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Pemimpin harus meluangkan waktu untuk memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kekurangan pada kepemimpinan tersebut akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja pegawai, maka haruslah diatasi dengan cepat. Dalam hal ini seorang pemimpin harus cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan agar semua masalah dan kekurangan tersebut dapat segera terselesaikan. Jika dalam suatu kepemimpinan kurang cepat dalam pengambilan keputusan maka akan membuat masalah semakin bertambah dan tentu saja akan menurunkan kinerja yang akan dihasilkan.

Analisis Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat bahwa komunikasi yang terjalin pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah dikatakan baik, akan tetapi masih mempunyai kekurangan dalam penyampaian informasi. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya:

1. Informasi disampaikan melalui via handphone, yang mana signal sering terganggu. Komunikasi terhambat dan terlambat di sampaikan karena fasilitas yang digunakan kurang mendukung. Hal tersebut tentu saja akan menjadi masalah karena suatu informasi itu sangat penting. Untuk mempermudah dalam penyampaian informasi harus disertakan media lai seperti contohnya: papan pengumuman, melalui email, dan melalui rapat yang harus dijalankan setiap harinya.
2. Kesibukan dan pekerjaan yang meuumpuk, Kesibukan dan pekerjaan yang menumpuk menjadi faktor penyebab kurangnya dalam penyampaian informasi. Kegiatan di luar maupun di dalam ruangan yang begitu banyak akan menghambat komunikasi sehingga menyebabkan terlambatnya dalam penyampaian informasi, hal ini sangat merugikan instansi itu sendiri karena akan menurunkan kinerjanya.

Dari fungsi komunikasi diatas dapat dilihat bahwa komunikasi sangat memiliki banyak kegunaan dalam suatu kinerja, karena dengan komunikasi hal-hal yang ingin disampaikan dapat tersampaikan, dengan adanya komunikasi juga dapat mengendalikan perilaku sehingga tahu mana baik dan buruknya perilaku yang akan mempengaruhi suatu kinerjanya, dengan adanya komunikasi juga dapat membangkitkan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya, dan dengan adanya komunikasi juga memudahkan pemimpin dalam pengambilan keputusan.

Komunikasi yang baik akan lebih memudahkan suatu pekerjaan, jika komunikasi kurang terjalin maka pekerjaan pun akan terhambat. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap

bawahannya agar terciptanya kinerja yang baik dan berkualitas sesuai yang diinginkan. Dalam penyampaian komunikasi juga harus jelas agar bisa saling memahami maksud dan tujuan yang akan dicapai. Jika sudah tercipta komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan maupun sesama rekan kerja akan menimbulkan dampak yang positif bagi kinerjanya, hal ini tentu saja akan meningkatkan kinerja yang ada dalam Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Standar Kinerja Pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

Adapun standar kinerja yang menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan sudah dikatakan baik karena telah mencapai standar penilaian kinerja. Standar angka dalam penilaian kinerja adalah 77 karena jika nilai kurang dari 77 maka pegawai yang sedang dalam penilaian tidak bisa naik jabatan. Di sini standar nilai yang dihasilkan rata-rata mencapai angka 80 sehingga sudah melebihi standar penilaian. Sasaran kerja pegawai berjumlah 51.82 dengan nilai perilaku kerja dengan hasil akhir berjumlah 34.07. Total keseluruhan dari sasaran kerja pegawai dijumlah dengan nilai perilaku kerja berjumlah 85.89 sehingga nilai prestasi kerja dikatakan baik.

Berdasarkan penilaian kerja yang dilakukan dan dilihat dari standar kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah termasuk baik akan tetapi masih ada kekurangan yang masih harus di atasi agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Perbandingan Hasil Penelitian Sebelumnya Dengan Hasil Penelitian

Arie Puspita Wardhani, 2016, VOL.2, *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang)”*. Persamaan hasil penelitian adalah sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif, sedangkan hasil penelitian saat ini menggunakan metode kualitatif.

SIMPULAN

Setelah menganalisis hasil penelitian di lapangan dan membahasnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis menyatakan bahwa, analisis tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari prestasi kerja pemimpin yang dikatakan sudah melebihi standar kinerja, akan tetapi masih ada beberapa kekurangan yang harus segera diperbaiki agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi kinerja pegawai.
2. Hasil analisis menyatakan bahwa, analisis tentang komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dikatakan lancar dan sudah baik, akan tetapi masih sering terlambat dalam penyampaian informasi. Komunikasi sangat penting yang harus dilakukan oleh para pegawai, oleh karena itu komunikasi tidak boleh terhambat karena akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Komunikasi harus dijaga dengan baik agar kinerja semakin meningkat.

3. Hasil analisis menyatakan bahwa, kinerja pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dilihat dari standar penilaian kerja sudah baik karena sudah melebihi standar yang ditetapkan. Standar nilai yang ditetapkan sebagai tolak ukur dalam penilaian adalah dengan angka 77, jika nilai yang diberikan melebihi angka 77 maka standar nilai dinyatakan baik dan sudah mencapai sasaran. Dalam hal ini, jika setiap pegawai memiliki standar penilaian kurang dari angka 77 maka akan dinyatakan kurang baik dan akan sulit atau tidak dapat naik jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar M. 2017. *The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A case Study Of A Private University In Jakarta*. Jakarta. European Journal Of Research And Reflection In Education Sciences. Volume (5:1).
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke I. Bandung : CV. Alfabeta.
- Badrudin. 2014. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke II. Bandung : Alfabeta.
- Feriyanto Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Cetakan ke I. Kebumen : Mediatera.
- Mubarak E Saefuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor : IN Media.
- Muslim. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tubaali*. Bangka Selatan : Jurnal.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke XVII. Bandung : Alfabeta.
- Suharsono dan Lukas Dwiantara. 2013. *Komunikasi Bisnis peran komunikasi interpersonal dalam aktivitas bisnis*. Cetakan ke I. Jakarta : PT CAPS.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke 17. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wardhani Arie Puspita. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata*. Semarang. Jurnal Of Management. Volume (2:2)
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke XI. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada