

Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ketungau Hilir Kabupaten Sintang

Sub-District Chief's Leadership In Improving Civil Servants' Motivation For Work At The Sub-District Office Of Ketungau Hilir, Sintang District

Yuda Mohamad Nugraha
yudanugraha8@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Penelitian ini beranjak dari terdapatnya persoalan atau masalah kepemimpinan Camat didalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya melalui pemberian petunjuk kerja, upaya menciptakan suasana atau kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta dalam membangun komunikasi kerja yang baik (dua arah) antara Camat dengan staf. Adapun lokasi penelitian ini penulis lakukan di kantor Kecamatan Ketungau Hilir, dengan metode penelitian kualitatif. Penulis menggunakan informan sebagai nara sumber dalam mencari dan menggali data serta informasi yang dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok yakni informan pokok, informan pangkal dan informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Camat Ketungau Hilir dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai nya masih kurang, hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara penulis terhadap informan mengenai tiga faktor atau fokus penelitian tadi. Yang pertama faktor pemberian petunjuk kerja Camat kepada staf yang dinilai oleh para informan masih kurang atau belum terlaksana dengan baik. Yang kedua yaitu faktor upaya menciptakan suasana atau kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dari hasil penelitian terlihat bahwa suasana atau kondisi lingkungan kerja yang ada belum kondusif dan upaya yang dilakukan Camat masih jauh sangat kurang. Dan faktor yang ketiga yakni kondisi komunikasi kerja yang ada antara Camat dengan staf, dari hasil penelitian terungkap bahwa komunikasi kerja antara Camat dengan staf memang sudah ada akan tetapi masih bersifat satu arah hanya dari Camat kepada staf saja. Dari hasil ketiga faktor tersebut diatas dapat ditarik satu kesimpulan umum bahwa kepemimpinan Camat Ketungau Hilir masih belum bisa meningkatkan motivasi kerja dari pegawainya. Kenyataan yang ada dilapangan malah menunjukkan kepemimpinan Camat Ketungau Hilir jika dilihat berdasarkan teori dan tipe kepemimpinan mengarah kepada kepemimpinan yang otoriter, sehingga bisa membuat motivasi kerja yang ada pada pegawai semakin menurun. Dalam tulisan ini penulis menyarankan kepada Camat Ketungau Hilir selaku pimpinan pada organisasinya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Yakni di dalam pemberian petunjuk kerja haruslah jelas arahan dan juga perintah kerjanya serta melihat kesesuaian antara tupoksi dan kemampuan staf dengan tugas yang diberikan. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif (lingkungan fisik kantor yakni dengan menyediakan alat-alat kebersihan kantor, lemari/rak arsip dan juga menyediakan makan-minum kantor). Sedangkan non fisik yakni Camat harus bisa memberikan perlakuan yang sama kepada semua staf dan sering melakukan rapat evaluasi kerja minimal sebulan sekali guna memberikan penilaian kerja dan mendengarkan saran, keluhan serta masalah yang dihadapi staf dalam bekerja. Membangun Komunikasi Kerja yang baik antara Camat dengan staf, yakni Camat harus

bisa menerima kritikan dan saran dari staf, dan sering melakukan komunikasi terhadap staf baik dalam memberikan perintah kerja atau sekedar mendengarkan pendapat staf.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Petunjuk Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Motivasi Kerja Pegawai.

ABSTRACT

This study started from the presence of issues of decreasing employee motivation for work through instructions, which the Chief of the sub-district tried to remedy. He also attempted to create a pleasant atmosphere for work, as well as to establish good working communication (two-way) between the sub-district chief and his staff. The location of this study was in Ketungau Hilir sub-district office. The study was qualitative and used interviews as its major data collection effort. The respondents were divided into three groups: the principal respondents, the basic respondents, and the key respondents. The results showed that the Ketungau Hilir sub-district chief in improving employees' work motivation is still inadequate, which can be seen from the results of the author's interviews or from the three factors mentioned earlier. First of all the instructions given to the staff was far from adequate. Second, the effort to create a pleasant atmosphere for work was also far from adequate. And third, communication that exist between the sub-district chief with his staff was only one way, from the chief to his staff and not the other way around (top down). From the results of the three factors mentioned above it could be concluded that the leadership of the Ketungau Hilir sub-district still could not increase the motivation of its employees. There was actually an indication that the leadership at the Ketungau Hilir when viewed from the type of leadership theory could be categorized as authoritarian, which could influence the decline of motivation for employees. In this paper it was suggested to the Ketingau sub-district chief, that in order to increase the motivation of employees, instructions should be clear and work directives and orders should take into account the fit between tasks and ability of staff to complete a given task. Creating a pleasant work environment should also be through physical improvements (i.e through the provision of cleaning tools, filing cabinets, also meals and drinks) Non-physical needs should also be given equal treatment to all the staff. There should often be evaluation meetings at least once a month in order to assess performance and listen to suggestions, complaints and problems faced by the staff. To establish good communication between the sub-district chief and his staff, the chief should be able to accept criticism and suggestions from his staff, and have frequent communication to give assignments or just listen to the opinions of the staff.

Keywords : *Leadership, Instructions for Work, Work Environment, Communication, Motivation.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan motivasi serta kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin baik di organisasi swasta/bisnis, organisasi masyarakat maupun organisasi pemerintah sendiri memiliki tanggung jawab yang besar atas pelaksanaan suatu pekerjaan dari semua jabatan yang ada dibawah nya, seperti yang dikemukakan oleh Hersey dan kawan-kawan (1996:189) dalam bukunya “Teori Kepemimpinan Situasional” yang dikutip oleh Miftah Toha.

Dalam kepemimpinan yang efektif seorang pemimpin haruslah bisa selalu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja dari pegawainya, karena motivasi merupakan hal yang penting bagi organisasi itu sendiri. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang meyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Peran pemimpin di dalam memotivasi kerja pegawainya bisa dilakukan dengan selalu memberikan petunjuk kerja atau arahan yang jelas kepada staf, menjaga dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, serta bisa membangun komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan. Pengertian kepemimpinan menurut Terry dalam Kartono (2004:57), bahwa “Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Camat adalah seorang pemimpin formal yang memimpin Kecamatan. Kartono (2004:9,10) mengemukakan:

Pemimpin formal adalah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi.

Kartono (2004:93) menjelaskan fungsi kepemimpinan adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Wahjosumidjo (1992:99) mengatakan bahwa “Tipe-tipe Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawasanya, sepanjang diamati oleh orang lain”.

Dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada lima tipe pemimpin, yaitu:

- a. Tipe pemimpin yang otoriter (Tipe yang menonjolkan diri secara berlebihan dan sebagai penguasa tunggal).
- b. Tipe pemimpin yang paternalistik (Tipe yang menonjolkan sikap paling mengetahui dalam keberadaannya sebagai simbol organisasi).
- c. Tipe pemimpin yang *Laissez Faire* (Tipe yang dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional).
- d. Tipe pemimpin yang demokratik (Tipe yang ideal dengan memperlakukan bawahannya secara manusiawi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi).
- e. Tipe pemimpin yang kharismatik (Tipe yang pemimpinnya sanggup untuk selalu mempertaruhkan reputasi pribadinya, mengambil risiko pribadi yang sangat prinsipil bahkan mempunyai komitmen yang tinggi).

Sedangkan Motivasi Kerja sendiri menurut kamus besar bahasa indonesia (2008: 973), merupakan perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Mempengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan, karena fungsi utama dari kepemimpinan adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk mempengaruhi orang lain adalah hal yang penting. Robbins dan Judge

(2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja menurut Edwin B. Flippo Yang Dikutip Dari Malayu P Hasibuan (2000: 142) dalam bukunya manajemen personalia adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Suatu upaya mengarahkan karyawan dan organisasi ini adalah tugas dari seorang manajer atau pemimpin.

Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu.

Didalam memotivasi kerja pegawainya pemimpin dapat melakukannya dengan cara memberikan petunjuk kerja atau arahan yang jelas kepada staf, menjaga dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, serta bisa membangun komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia Petunjuk Kerja / Pengarahan (Direction) adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan/organisasi. Para ahli banyak berpendapat kalau pemberian petunjuk kerja merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya petunjuk kerja ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin.

Selanjutnya yaitu pemimpin harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Sihombing (2004) menyatakan bahwa:

“ Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Kemudian pemimpin juga harus selalu membangun komunikasi kerja yang baik antara dirinya dengan staf, komunikasi ini disebut komunikasi dua arah atau timbal balik. Seperti yang dikatakan *Tannenbaum, Weschler dan Massank (1961)*: “kepemimpinan sebagai pengaruh interpersonal, dipraktekan dalam suatu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan”. Begitu juga menurut *Copeland (1942)* :

“kepemimpinan adalah seni berhubungan dengan orang lain atau bawahan, dan merupakan seni mempengaruhi orang melalui persuasi dengan contoh konkret”. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Salah satu permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang tidak maksimal seperti yang dikemukakan oleh Menteri Perindustrian Fahmi Idris (<http://www.kompas.com/read/xml/2008/12/24/1346573/kinerja>) bahwa “kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih memprihatinkan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar”.

Fenomena yang dirasakan masyarakat yaitu tingkat kinerja Kantor Camat ketungau Hilir dirasa masih belum optimal. Dari intern sendiri fenomena yang pegawai rasakan adalah masih kurangnya peran Camat selaku pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja. Peran Camat Ketungau Hilir dirasa pegawai nya belum optimal di dalam hal memberikan petunjuk kerja yang semestinya kepada staf, menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan masih belum terbangunnya komunikasi kerja dua arah antara Camat dan Staf. Oleh sebab itu penelitian penulis ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan Camat Ketungau Hilir dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya, dalam hal pemberian petunjuk kerja yang semestinya oleh Camat kepada staf dalam melaksanakan tugas, bagaimana Camat menciptakan kondisi kerja yang ada, dan bagaimana bentuk komunikasi kerja yang terjadi antara Camat dengan Staf.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Wahab, penelitian kualitatif adalah studi yang meneliti kualitas hubungan, aktivitas, situasi, atau berbagai material. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih menekankan pada pengungkapan fakta secara holistik dengan menjelaskan secara detil tentang kegiatan, situasi, sikap atau perilaku orang yang diteliti. Atau untuk menjelaskan, memahami, memprediksi serta mengontrol antara fakta dengan teori.

Fokus penelitian ini adalah studi tentang Kepemimpinan Camat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Ketungau Hilir Kabupaten Sintang, yakni yang mencakup pemberian petunjuk kerja/arahan kepada staf pelaksana, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dan membangun komunikasi kerja dua arah antara Camat dengan staf.

Penelitian ini akan menggunakan cara wawancara kepada sumber data (informan). Informan dalam penelitian ini terbagi dalam 3 kelompok yaitu:

1. Informan Pangkal, yaitu orang yang mempunyai kedudukan atau jabatan baik di Desa, Kecamatan maupun Kabupaten. Adapun yang penulis tetapkan sebagai informan pangkal dalam penelitian ini adalah Kades dan Sekdes di Kecamatan Ketungau Hilir.
2. Informan Pokok, yaitu orang yang memiliki hubungan kerja dengan subjek penelitian serta informan tersebut menguasai informasi yang peneliti butuhkan. Adapun yang penulis tetapkan sebagai informan pokok dalam penelitian ini adalah para pemangku jabatan fungsional di Kecamatan Ketungau Hilir yakni pengawas sekolah dan koordinator Penyuluh Keluarga Berencana (PKB), serta tokoh adat dan masyarakat.

3. Informan Kunci, yaitu orang mengetahui dan terlibat langsung didalam kegiatan yang akan diteliti. Adapun yang penulis tetapkan sebagai informan kunci dalam penelitian ini yaitu seluruh staf di Kantor Camat Ketungau Hilir.

Teknik yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data yang diperoleh adalah teknik analisa kualitatif dengan metode penelitian deskriptif yaitu analisa data yang menggambarkan, melukiskan dan menguraikan data-data yang telah diperoleh berdasarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan guna memenuhi makna yang ada dalam data, sesuai dengan masalah yang dibahas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemberian petunjuk kerja Camat kepada staf.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan ketiga macam informan dilapangan, maka menurut penulis Camat Ketungau Hilir dalam memberikan petunjuk kerja kepada staf nya dinilai masih sangat kurang. Dari jawaban para informan, penulis melihat apa yang dilakukan oleh Camat hanya sebatas kepada pemberian perintah kerja tanpa ada petunjuk dan arahan yang jelas. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga juga akan berpengaruh terhadap pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, sebagaimana yang dikatakan Flippo dalam Hasibuan (2000:142).

Sebagai seorang pemimpin Camat Ketungau Hilir seharusnya bisa melaksanakan fungsi pengarahan/pemberi petunjuk kepada bawahan sebagaimana yang dikatakan Kartono (2004:93). Tujuan pemberian petunjuk atau arahan adalah untuk merelasiasikan tujuan perintah, sehingga atasan yang memeberikan perintah harus memahami sungguh-sungguh apa yang menjadi tujuan perintah. Tujuan atasan adalah mengkoordinasikan kegiatan bawahan, agar kegiatan setiap bawahan mengarah pada satu tujuan dan pemberian petunjuk itu juga akan bisa membuat hubungan emosi antara pimpinan dan bawahan semakin positif selain didalamnya bertujuan mendidik dan mengkaderkan bawahanya sehingga setiap perintah kerja harus juga memberikan petunjuk dan arahan yang baik.

Camat selaku seorang pemimpin di organisasi nya, hendaknya sering memberi masukan-masukan kepada anggotanya karena hal tersebut dapat menunjang prestasi kerja anggota sebagaimana yang disampaikan Ordway Tead (dalam Kartono 2004:44-47). Seorang anggota juga layak nya manusia biasa yang senang dengan adanya suatu perhatian dari yang lain, apabila perhatian tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja mereka. Sebagai seorang pemimpin formal di pemerintah Kecamatan Ketungau Hilir, Camat harus memiliki kriteria-kriteria atau syarat tertentu yang dianggap layak untuk memimpin sebuah organisasi sebagaimana menurut Kartono (2004:36). Dan salah satu kriteria atau syaratnya yaitu seorang pemimpin harus bisa menggerakkan bawahannya menuju kepada tujuan organisasi.

Penciptaan Kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Dari ketiga hasil wawancara penulis dengan informan, penulis dapat mengetahui bahwa kepemimpinan Camat Ketungau Hilir dalam menciptakan suasana atau kondisi lingkungan kerja yang ada belum kondusif. Hal ini terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang ada baik fisik maupun non fisik yang kurang mendukung suasana kerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari karyawan akan mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan terhadap kerjanya. Begitupun pula dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja. Lingkungan kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian

besar waktu tiap harinya dihabiskan di tempat kerja, seperti pendapat Mardiana (2005) dan Sihombing (2004).

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Sebagai seorang pemimpin Camat harus dapat memahami betul bagaimana ia dapat menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Terutama dalam cara ia memberikan perlakuan kepada pegawainya tidak boleh membedakan satu dengan yang lain, seperti yang diutarakan Pamudji (1992:123-124) dan Kartono (2004:3) dalam teknik kepemimpinan serta Rasyid (1997:85) dalam karakteristik kepemimpinan.

Dengan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para pegawai guna mencapai tingkat produktifitas dalam memberikan pelayanan publik, seperti dalam teori motivasi menurut Abraham Maslow (dalam Sutarto 1991:147).

Membangun Komunikasi kerja yang baik antara Camat dengan staf.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari ketiga informan, maka penulis bisa menyimpulkan bahwa komunikasi kerja yang terjadi di dalam kantor Kecamatan Ketungau Hilir memang telah berjalan. Akan tetapi komunikasi kerja yang ada hanya sebatas komunikasi perintah kerja dari atasan kepada staf dan tidak terjadi timbal balik, sebagaimana menurut (Effendy,1989: 214).

Penulis menilai komunikasi yang dilakukan Camat Ketungau Hilir merupakan komunikasi mengendalikan (dalam bahasa Inggris: *The Controlling Style*) ditandai dengan adanya satu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan orang lain. Orang-orang yang menggunakan gaya komunikasi ini dikenal dengan nama komunikator satu arah atau one-way communications.

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

Camat Ketungau Hilir sebagai seorang pimpinan organisasi seharusnya bisa membangun komunikasi kerja yang efektif karena ini sangat penting bagi para pemimpin. Komunikasi dalam organisasi sangat penting karena dengan adanya komunikasi maka seseorang bisa berhubungan dengan orang lain dan saling bertukar pikiran yang bisa menambah wawasan seseorang dalam bekerja atau menjalani kehidupan sehari-hari.

Maka untuk membina hubungan kerja antar pegawai maupun antar atasan bawahan, paling tidak ada dua alasan, pertama, komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai; kedua, komunikasi adalah kegiatan dimana para manejer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Oleh karena itu seharusnya Camat Ketungau Hilir sangat memperhatikan hubungan komunikasi nya dengan staf, karena komunikasi merupakan salah satu teknik-teknik kepemimpinan sebagaimana yang dikatakan Pamudji (1992:114).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian penulis terhadap ketiga faktor tersebut diatas, maka dapat ditarik satu kesimpulan umum bahwa Kepemimpinan Camat Ketungau Hilir masih belum bisa meningkatkan motivasi kerja dari pegawainya. Hal ini terlihat dari belum adanya pemberian petunjuk kerja yang jelas oleh Camat kepada staf, kondisi lingkungan kerja yang ada baik fisik maupun non fisik masih belum kondusif, serta hubungan komunikasi kerja yang ada antara Camat dengan staf masih bersifat satu arah (*one communication*) hanya sebatas komunikasi perintah saja.

Kenyataan yang terjadi dilapangan malah menunjukkan kepemimpinan Camat Ketungau Hilir jika dilihat berdasarkan teori dan tipe kepemimpinan cenderung lebih mengarah kepada kepemimpinan yang otoriter. Tipe kepemimpinan yang bersifat otoriter ini justru akan sangat berpengaruh negatif terhadap upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena tipe dan gaya kepemimpinan ini bisa membuat motivasi kerja yang sudah ada pada pegawai akan semakin menurun.

Saran

Dalam tulisan ini penulis menyarankan kepada Camat Ketungau Hilir selaku pimpinan pada organisasinya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawainya. Yakni di dalam pemberian petunjuk kerja haruslah jelas arahan dan juga perintah kerjanya serta melihat kesesuaian antara tupoksi dan kemampuan staf dengan tugas yang diberikan. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif (lingkungan fisik kantor yakni dengan menyediakan alat-alat kebersihan kantor, lemari/rak arsip dan juga menyediakan makan-minum kantor. Sedangkan non fisik yakni Camat harus bisa memberikan perlakuan yang sama kepada semua staf dan sering melakukan rapat evaluasi kerja minimal sebulan sekali guna memberikan penilaian kerja dan mendengarkan saran, keluhan serta masalah yang dihadapi staf dalam bekerja. Membangun Komunikasi Kerja yang baik antara Camat dengan staf, yakni Camat harus bisa menerima kritikan dan saran dari staf, dan sering melakukan komunikasi terhadap staf baik dalam memberikan perintah kerja atau sekedar mendengarkan pendapat staf.

DAFTAR PUSTAKA

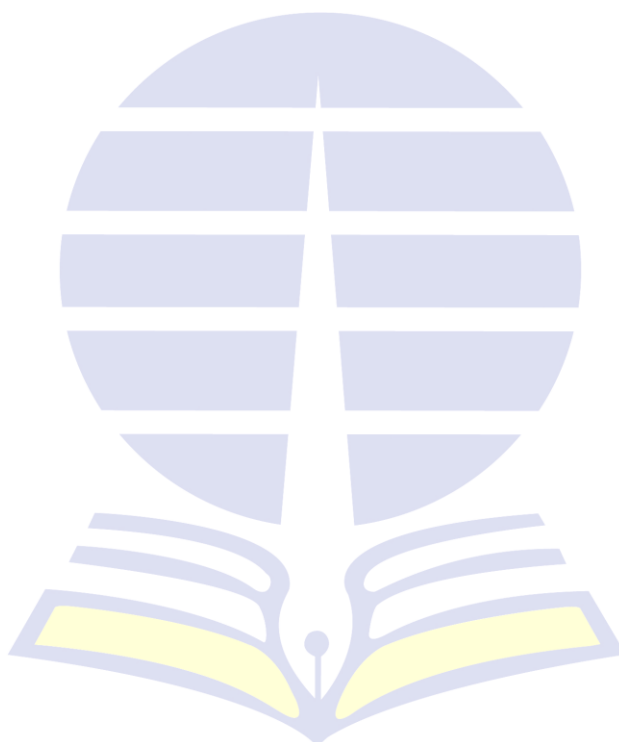
- Effendy, O.U, 1998. *Dinamika Komunikasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP, 1996. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Kartini, Kartono, 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama, Bandung.
- Pamudji, S, 1998. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, PT bina Aksara, Jakarta.
- Rasyid, Ryaas, 1997. *Makna Pemerintahan*, Yarsif Watampone, Jakarta.
- Robbins dan Judge, 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin.S, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.

Sutarto, 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo, 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Winardi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafiti, Jakarta.



UNIVERSITAS TERBUKA