

Upaya Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Desa Renda Kecamatan Woha Kabupaten Bima

Abdul Kadir¹ Salahudin² Wawan Mulyawan³

Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Mbojo, Bima, Indonesia^{1,2,3}

Email: abdulkadir.stisipbima@gmail.com¹ salahuddinstitisipbima@gmail.com²
wawanmulyawan22@yahoo.com³

Abstrak

Efektifitas dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala desa, keterampilan dalam berkomunikasi, gaya komunikasi, hubungan timbal balik antara pimpinan dan bawahan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, adapun jumlah sampel yaitu 30 dengan total populasi 2.630. dengan mengembangkan instrument berupa quesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang mengunjungi Kantor Desa renda Kecamatan woha Kabupaten Bima. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu menganalisis data berdasarkan jawaban responden pada questioner. Adapun hasil penelitian yaitu dapat dijelaskan bahwa sebanyak 78,80% responden yang menyatakan sangat baik, kemudian baik 8%, kemudian responden menjawab cukup baik 3,15% dan responden yang menjawab tidak baik 0%. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa intensitas komunikasi yang dibangun oleh kepala desa sangat baik dan perlu dipertahankan sebagai bentuk dan upaya rekonstruksi komunikasi. Adapun simpulan yaitu berdasarkan data dapat dikatakan bahwa responden yang menjawab 79,03% Sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kepala desa dalam meningkatkan kinerja perangkatnya sangat baik.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepala Desa, Kinerja, Perangkat Desa.

Abstract

The effectiveness of communication is assessed from the performance of human resources in the organization. An important element in improving performance in an organization is the availability of quality human resources, productivity, has a high work ethic, and is able to make an optimal contribution. The purpose of this study was to determine the role of the village head, communication skills, communication styles, reciprocal relationships between leaders and subordinates. This type of descriptive quantitative research, while the number of samples is 30 with a total population of 2,630. by developing an instrument in the form of a questionnaire given to each respondent who visited the renda Village Office, woha District, Bima Regency. Then the data analysis technique used is to analyze the data based on the respondent's answer to the questionnaire. As for the results of the study, it can be explained that as many as 78.80% of respondents said it was very good, then 8% good, then the respondents answered quite well 3.15% and the respondents who answered were not good at 0%. Based on the data obtained, the intensity of communication built by the village head was very good and needed to be maintained as a form of communication reconstruction effort. The conclusion is that based on the data it can be said that the respondents who answered 79.03% were very good, this shows that the influence of the village head's communication in improving the performance of the apparatus was very good.

Keywords: Communication, Village Head, Performance, Village Apparatus



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 1 ayat 1 bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa adalah

kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Menurut Benardin dan russel dalam juni priansa (2014) pengertian kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut peraturan pemerintah nomor 72 tahun 2005 tentang desa yaitu Pemerintah desa adalah penyekenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah desa yang diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa. Peran aparatur pemerintah desa merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target tersebut ditentukan terlebih dahulu. Pada perkembangannya sebagian besar desa di Indonesia pada hakekatnya sampai sekarang masih tetap merupakan kesatuan masyarakat hukum asli, dengan berlandaskan pada peraturan hukum adat. Penyeragamannya peraturan desa justru menghambat tumbuhnya kreativitas dan partisipasi masyarakat dalam memenuhi kehidupan dan penghidupannya secara mandiri, sehingga hanya membuatnya tertinggal dibanding masyarakat lain. Di pihak lainantisipasi terhadap berbagai perkembangan masyarakat akibat berbagai tuntutan termasuk perkembangan penyelenggaraan pemerintahan sangat diperlukan selain itu salah satu konsep yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni pengaruh dari kepemimpinan (nursetiawan, I. 2017).

Menurut Quin mendefinisikan strategi sebagai suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh. Sedangkan menurut Wibowo dalam perilaku dalam organisasi (2013:241) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat.

Menurut West (2008:6-8) untuk memudahkan dalam memahami komunikasi perlu didefinisikan lima istilah kunci dalam komunikasi yaitu: *kesatu*, sosial, yaitu suatu konsep bahwa manusia dan interaksi adalah bagian dari proses komunikasi. Maksudnya adalah komunikasi selalu melibatkan manusia serta interaksi. Artinya komunikasi selalu melibatkan dua orang pengirim dan penerima, keduanya memainkan peranan yang sangat penting dalam komunikasi. Ketika komunikasi dipandang secara sosial, komunikasi selalu melibatkan dua orang yang berinteraksi dengan berbagai niat, motivasi, dan kemampuan; *kedua*, Proses, yaitu suatu kejadian yang berkesinambungan, dinamis dan tidak memiliki akhir. Maksudnya adalah komunikasi bersifat kesinambungan dan tidak memiliki akhir, komunikasi juga dinamis,

kompleks dan berubah; *Ketiga*, Simbol, yaitu sebuah label arbiter atau representasi yang diberikan pada sebuah fenomena. Maksudnya adalah dalam komunikasi kita membutuhkan sebuah simbol yang disepakati bersama menyampaikan atau menerima pesan; *keempat*, makna, yaitu sesuatu yang diambil orang dari suatu pesan; *kelima*, lingkungan, yaitu situasi atau konteks dimana komunikasi terjadi. Lingkungan terdiri dari beberapa elemen seperti: waktu, tempat, periode sejarah, relasi dan latar belakang budaya, pembicara dan pendengar hal ini merupakan elemen lingkungan yang harus dipertimbangkan dalam berkomunikasi.

Menurut suryanto (2015:165) menjelaskan beberapa syarat yang perlu diperhatikan oleh seorang komunikator yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki kedekatan dengan khalayak;
2. Memiliki kesamaan dan daya tarik sosial serta fisik;
3. Kesamaan yang meliputi gender, pendidikan, umur, agama, latar belakang sosial, ras, hobi, dan kemampuan bahasa;
4. Memiliki dan dikenal kredibilitasnya dan otoritasnya;
5. Pendai dalam cara penyampaian pesan;
6. Dikenal status, kekuasaan dan kewenangannya.

Menurut T. Hani handoko (2013) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar. Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2012) disebutkan bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. 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. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Menurut brahmasari dan suprayetno (2008) bmenunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Pegawai merupakan salah satu unsur yang vital dalam pelayanan, volume pekerjaan dan jumlah pegawai merupakan dua factor yang saling mempengaruhi dalam akuntabilitas kinerja (kamaludin, dkk). Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap

perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja pegawai yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi antar pegawai. Pushpakumari (2008) membuktikan bahwa semakin karyawan puas maka kinerjanya juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi erat dengan kinerja karyawan oleh karena itu perlu diuji apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Haider (2012) mengemukakan bahwa ada dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi pada kepuasan kerja. Sedangkan Novita et al. (2002) juga mengemukakan komunikasi efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Suatu organisasi khususnya perkantoran, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia dilingkungan masing-masing.

Menurut Anwar Prabu (2004:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik bersifat variatif artinya terdapat beberapa indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian. Karakteristik *good governance* dapat pula dijadikan indikator pengukuran kinerja yang meliputi *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, effectiveness and efficiency, accountability, dan strategic vision*. (UNDP 1997, dalam Sedarmayanti, 2012:5).

Pemerintah desa juga merupakan organisasi pemerintah terdepan didalam penyelenggaraan pelayanan publik, oleh karena itu pemerintah desa di tuntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat. Pada dasarnya dibentuknya pemerintahan bertujuan untuk menjaga satu sistem. Pemerintah tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri tetapi untuk melayani masyarakat. Menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Menurut H. Pasolong (2010:175) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut Rivai (2005:14) turut juga mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Dinamika Pemerintahan Desa Renda Kecamatan Woha ini begitu dinamis hal ini dipengaruhi oleh dialektika kepemimpinan atau kepala desa yang memang sedang berproses mencapai titik edukasi dalam memahami pengelolaan pemerintahan desa, maka dari itu gaya komunikasi kepala desa yang kurang fasih dalam berbahasa nasional yang baik ikut berdampak dalam memberikan penjelasan atau menjelaskan kepada masyarakat dan perangkatnya diberbagai kegiatan dan kesempatan tentang program atau kebijakan

pemerintah desa. Hal ini akan sangat berdampak pada penerimaan informasi yang kurang komprehensif yang diterima oleh semua kalangan.

Komunikasi yang kurang fasih ini juga berpengaruh dalam penyampaian maksud dan tujuan yang seharusnya dapat diterima dengan baik. Tidak hanya itu, kepala desa juga mengalami demam panggung atau biasa disebut dengan gemeteran. Demam panggung ini sering terjadi diberbagai kesempatan bahkan setiap memberikan pemahaman kepada informasi maish terdapat pengejaan dalam menggunakan bahasa indonesia. Ini tentu berdampak buruk pada kemampuan berkomunikasi kepala desa sebagai corong informasi yang menjadi kiblat masyarakat desa Renda Kecamatan Woha . Namun dengan dinamika yang ada kepala desa tetap berusaha dengan membiasakan diri tampil dengan percaya diri agar masyarakat dapat yakin, kemampuan berkomunikasi juga akan berimplikasi pada kinerja perangkat hal ini karena kruang komprehensifnya informasi yang diterima oleh komunikan trhadap komunikator sehingga dapat menjadikan komunikan saat memperoleh informasi menjadi apriori dengan pesan melalui komunikasi. Hal ini harus dihindari keran dapat berimplikasi secara sistemik dalam pemerintahan desa Renda Kecamatan Woha.

Seorang kepala desa harus memahami kondisi dan latar belakangnya seperti apa agar dapat mengkonstruksi dikemudoian hari dan mengembangkan diri dari tidak mampu dan tidak berani berbicara dimuka umum harus bertansformasi agar bernai tampil dengan gaya dan sosok yang natural, memberikan informasi yang holistik dan mudah dimengerti oleh komunikan, hal ini sangat penting dalam mendukung kinerja pemnerintahan desa Renda Kecamatan Woha agar kemampuan kepala desa lebih baik dan berkembang dengan cepat. Untuk meningkatkan kinerja perangkat desa maka perlu ditingkatkan komunikasi yang intensif agar perangkat dan kepala desa tetap berinteraksi dengan baik.

Komunikasi Kepala desa Renda Kecamatan Woha dengan perangkat dan masyarakat harus terus dikembangkan agar penjelasan dalam berbagai kesempatan dapat dipahami dengan baiki oleh pendengar, ketermapilan dalam berkomunikasi perlu dimiliki oleh kepala desa karena dapat berdampak yang signifikan dalam mengolah kata-kata menjadi kalimat agar masyaakat dan perangkat desa dapat memahami maksud dan tujuan dari informasi yang diberikan. Ketermapilan dalam berbahasa juga penting sebab dapat menjadi point yang besar dalam mempengaruhi komunikan dalam mendengarkan penjelasan dari kepala desa, sehingga tanpa dijelaskan secara panjang lebar masyarakat dan perangkatnya dapat memahami dengan jelas dan baik.

Kemampuan dalam mengolah kata sangat penting bagi kepala desa karena dapat mengakibatkan dampak yang panjang dalam bebragai kesempatan untuk menjelaskan kegiatan yang sedang dijalankan oleh pemerintah desa maupun yang akan dilaksanakan. Kemampuan ini menjadi titik awal bagi kepala desa dalam memberikan informasi sehingga masyarakat dapat paham dan memahami setiap ucapan kepala Renda Kecamatan Woha. Oleh karena itu pening bagi pernagkat desa untuk terus mendorong kepala desa agar berani berbicara dimuka umum dengan bahasa nasional yang fasih, dan perangkat desa dapat mengembangkan kemampuan kepala desa dengan memberikan motivasi agar kepala desa dapat menggunakan kata baku yang baik dan benar agar dapat meningkatkan kemampuan kepala desa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, adapun jumlah sampel yaitu 30 dengan total populasi 2.630. dengan mengembangkan instrument berupa quesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang mengunjungi Kantor Desa Renda Kecamatan Woha Kabupaten Bima. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yaitu menganalisis data berdasarkan jawaban responden pada quesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Tentang Strategi Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor desa renda

Tabel 1. Tanggapan Responden Berdasarkan Intensitas motivasi Kepala Desa Terhadap Perangkatnya

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat baik	19	78,80%
2	Baik	8	17,05%
3	Cukup Baik	3	3,15%
4	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	30	100%

Sumber: olahan questioner, 2021

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 78,80% responden yang menyatakan sangat baik, kemudian baik 8%, kemudian responden menjawab cukup baik 3,15% dan responden yang menjawab tidak baik 0%. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa intensitas motivasi yang dibangun oleh kepala desa sangat baik dan perlu dipertahankan sebagai bentuk dan upaya rekonstruksi komunikasi.

Tabel 2. Interaksi Kepala Desa Dengan Seluruh Perangkat

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat baik	25	64,10%
2	Baik	10	29,05%
3	Cukup Baik	5	6,85%
4	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	40	100%

Sumber: olahan data, 2019

Data diatas berdasarkan jawaban dari responden yang menjawab sangat baik 64,10%, responden yang menjawab baik 29,05%, responden yang menjawab cukup baik 6,85% dan responden yang menjawab tidak baik 0%. Hal ini berdasarkan jawaban dari responden yang berjumlah 40, dilakukan sebagai instrument peningkatan kapasitas pimpinan.

Keterampilan Kepala Desa Dalam Sambutan Berbagai Acara Formal Atau Resmi Ditingkat Desa

Tabel 3. Tanggapan Responden Berdasarkan Keterampilan kepala desa

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Terampil	7	12,85%
2	Terampil	10	37,00%
3	Cukup Terampil	13	49,00%
4	Tidak Terampil	2	1,15%
	Jumlah	30	100

Sumber: data questioner, 2021

Data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat terampil 12,85%, kemudian responden yang menjawab terampil 37,00%, kemudian responden menjawab terampil 49,00% dan responden yang menjawab tidak terampil 1,15%. Berdasarkan jawaban responden dapat dikatakan bahwa keterampilan komunikasi kepala desa terhadap bawahan cukup terampil.

Tabel 4. Berdasarkan kemampuan Kepala Desa Berkomunikasi di muka umum

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Mampu	15	35,19%
2	Mampu	18	39,71%

3	Cukup Mampu	7	26,10%
4	Tidak Mampu	0	0%
	Jumlah	40	100

Sumber: olahan data, 2019

Berdasarkan olahan data diatas dapat dikatakan bahwa responden yang menjawab sangat mampu 35,19%, kemudian responden yang menjawab mampu 39,71%, kemudian responden menjawab cukup mampu 26,10% dan responden yang menjawab tidak mampu 0%. Data ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala desa berdasarkan jawaban responden cukup mampu 39,71%.

Hubungan Timbal Balik Antara Kepala Desa Dengan Perangkat Dalam Memahami Gaya Komunikasi

Table 5. Jawaban Responden Tentang Hubungan Timbal Balik Antara Kepala Desa Dengan Perangkat

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Paham	6	19,00%
2	Paham	16	54,02%
3	Cukup Paham	8	26,98%
4	Tidak Paham	0	0%
	Jumlah	30	100

Sumber: data questioner, 2021

Adapun data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat paham 19,00%, kemudian responden yang menjawab paham 54,02%, kemudian responden menjawab cukup paham 26,98% dan responden yang menjawab tidak paham 0%. Berdasarkan jawaban responden diatas yaitu paham 54,02 dapat dikatakan bahwa gaya komunikasi kepala desa terhadap bawahan dapat dipami oleh perangkat/bawahan.

Table 6. Respon Perangkat Dalam Memahami Gaya Komunikasi Kepala Desa

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Respon	23	65,03%
2	Respon	15	33,80%
3	Cukup Respon	2	1,17%
4	Tidak Respon	0	0%
	Jumlah	40	100

Sumber: olahan data, 2019

Berdasarkan olahan data diatas dapat dikatakan bahwa responden yang menjawab sangat respon 65,03%, kemudian responden yang menjawab respon 33,80%, kemudian responden menjawab cukup respon 1,17% dan responden yang menjawab tidak respon 0%. Data ini menunjukkan bahwa respon perangkat/bawahan terhadap gaya komunikasi kepala desa berdasarkan jawaban responden sangat respon 65,03%.

Pengaruh kepala desa Dalam Upaya Peningkatan Kinerja

Tabel 7. Tanggapan Responden Dalam Peningkatan Kinerja

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Pengaruh	20	78,92%
2	Pengaruh	9	20,00%
3	Cukup Pengaruh	1	1,8%
4	Tidak Pengaruh	0	0%
	Jumlah	30	100

Sumber: data questioner, 2021

Adapun data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat pengaruh 78,92%, kemudian responden yang menjawab pengaruh 20,00% kemudian responden menjawab cukup pengaruh 1,8% dan responden yang menjawab tidak paham 0%. Dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja, salah satunya dengan berkomunikasi dengan halus dan lembut.

Tabel 8 : Upaya Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kinerja

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Baik	28	79,03%
2	Baik	9	16,20%
3	Cukup Baik	3	4,77%
4	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	40	100

Sumber: olahan data, 2019

Berdasarkan olahan data diatas dapat dikatakan bahwa responden yang menjawab sangat baik 79,03%, kemudian responden yang menjawab baik 16,20%, kemudian responden menjawab cukup baik 4,77% dan responden yang menjawab tidak baik 0%. Data ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban responden sangat baik 79,03% sebagai Upaya Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan data diatas dapat dikatakan bahwa responden yang menjawab 79,03% Sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi kepala desa dalam meningkatkan kinerja perangkatnya/bawahan dapat dikatakan sangat baik. Ihwal komunikasi menjadi penting dalam menyampaikan maksud dan tujuan agar perangkat/bawahan dapat memahami perintah atau instruksi dari pimpinan. Disarankan kepada pemerintah desa Renda Kecamatan Woha, bahwa perlu dilakukan intensifikasi dalam berkomunikasi agar lebih intensif, diharuskan untuk mengasah keberanian dalam berbicara depan public, harus meningkatkan keterampilan dalam berbicara agar lebih fasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.10, No.2.
- Diana Natalia Ganda. Daud Markus Liando. Neni Kumayas. Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik (studi di Desa Watudambo Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara).
- Dimas Okta Ardiansyah (2016) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Handoko. T. Hani. "Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi". Yogyakarta: Penerbit BPFE. 2013
- J. winardy. 2003. Terori organisasi dan Pengorganisasian, (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- Kamaludin, Jasman, Taufik Irfadat, (2022). Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima. Vol. 2 no. 1
- Luthan, Fred. (2011). Organizational Behavior. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novita, Nita., Salim, Ubud., dan Troena, Eka Afnan. 2002. *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Tetap PT. Tambang Batubara Bukit Asam)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori administrasi public*, Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa
- Prabu, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Priansa, Doni, Juni. "Perencanaan dan Pengembangan SDM", Bandung, Alfabeta, 2014
- Pushpakumari, M.D. 2008. *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2012. *Good governance "kepemerintahan yang baik"* Bandung:x Maju Mundur
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa
- Zackharia Rialmi, Morsen. (2020) *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020