

ANALISIS KEPEMIMPINAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN UKM DI KABUPATEN KAIMANA

Usman Eleuwarin, Hamilah Namufa

Administrasi publik, administrasi publik, STIA ASY-SYAFI'YAH

Abstract

The aim of this research is to find out how the leadership of the industrial trade cooperative and UKM services in Kaimana district is. This research is a qualitative research with data collection techniques by distributing questionnaires with a number of questions from 5 indicators for each number of questionnaire questions to respondents who are also civil servants at the cooperative trade industry and UKM service in Kaimana Regency. This research uses 5 indicators, namely: analysis and decision making, motivational ability, communication and listening ability, ability to delegate tasks or authority and indicators of responsibility ability. The results of this research are that as a leader there is still a lot that needs to be improved, starting from analyzing decision making, motivating subordinates, communicating, assigning tasks and authority and giving responsibility to subordinates.

Keywords: Leadership, Authority, Motivational Ability, Responsibility

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada dinas perindustrian perdagangan koperasi dan UKM di kabupaten kaimana. penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengambilan data dengan membagikan kuisioner dengan jumlah soal dari 5 indikator masing-masing jumlah soal kuisioner kepada responden yang juga merupakan pegawai negeri sipil dinas perindustrian perdagangan koperasi dan UKM Kabupaten Kaimana. penelitian ini menggunakan 5 indikator yaitu :analisis dan mengambil keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi dan mendengarkan, kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang dan indikator kemampuan tanggung jawab. hasil dari penelitian ini adalah sebagai seorang pemimpin masih banyak yang perlu diperbaiki, mulai dari analisis mengambil suatu keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, memberikan tugas dan wewenang serta memberikan tanggung jawab kepada bawahan..

Kata kunci: Kepemimpinan, kewenangan, kemampuan motivasi, tanggung jawab

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Definisi kepemimpinan dapat beragam, tetapi secara umum, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan kelompok menuju tujuan tertentu. Teori-teori kepemimpinan, seperti teori kepemimpinan transformasional dan transaksional, memberikan perspektif berbeda mengenai bagaimana pemimpin dapat memotivasi dan memimpin bawahan mereka. Dalam konteks pemerintahan daerah, kepemimpinan harus

menghadapi tantangan khusus yang tidak selalu ditemukan dalam sektor swasta, termasuk birokrasi, tekanan politik, dan keterbatasan sumber daya. Keefektifan kepemimpinan di lembaga pemerintah, seperti Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM, sangat penting dalam merancang dan menerapkan kebijakan yang mendukung pengembangan ekonomi lokal dan pemberdayaan UMKM. Penelitian ini akan membahas bagaimana teori-teori kepemimpinan diterapkan dalam konteks pengembangan industri dan UMKM, serta bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja dan hasil dari lembaga tersebut.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM di Kabupaten Kaimana menghadapi berbagai tantangan terkait dengan kepemimpinan yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan kebijakan mereka. Permasalahan seperti kurangnya koordinasi antara unit kerja, rendahnya motivasi staf, dan ketidakmampuan dalam merespons perubahan pasar dapat mempengaruhi hasil yang dicapai oleh dinas ini. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis aspek-aspek kepemimpinan yang mungkin menjadi penyebab dari permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami masalah-masalah kepemimpinan yang ada, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja dinas dalam mengelola dan mengembangkan industri serta UMKM di Kabupaten Kaimana. Dengan melakukan analisis mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan kepemimpinan dan, pada akhirnya, efektivitas dinas dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisis kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Kaimana. Penelitian ini akan fokus pada beberapa aspek penting, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan, efektivitas komunikasi antara pemimpin dan bawahan, serta dampak kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika kepemimpinan, diharapkan dapat diidentifikasi area-area perbaikan yang potensial dan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dinas. Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin, penilaian terhadap kualitas kepemimpinan saat ini, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam konteks pengembangan ekonomi lokal. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan praktik kepemimpinan di sektor publik dan mendukung pengembangan yang lebih baik bagi industri dan UMKM di Kabupaten Kaimana.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Kaimana. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus utamanya adalah untuk mengeksplorasi dan memahami perspektif, pengalaman, dan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dan staf dalam konteks kepemimpinan. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan, menyebarkan kuisisioner kepada responden dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 15 orang yang merupakan pegawai dari Dinas Perindustrian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Kaimana. Subjek utama penelitian ini adalah para pemimpin di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Kaimana. Pemimpin ini menjadi fokus karena mereka memainkan peran sentral dalam menentukan arah strategis dan operasional dinas, serta dalam mempengaruhi hasil dari berbagai inisiatif yang diimplementasikan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Kaimana.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 responden pada Dinas Perindustrian,Perdagangan dan UKM Kabupaten Kaimana yang bersedia dijadikan sampel pada penelitian ini, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

A. Indikator : Analisis dan Mengambil Keputusan

Pada indikator ini peneliti memberikan 4 pertanyaan kepada responden terkait analisis dan mengambil kputusan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan UKM Kabupaten Kaimana. Hasil yang didapatkan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Jawaban responden tentang pimpinan selalu mngetahui permasalahan yang dihadapi bawahannya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Selalu	3	20
Jarang	9	60
Tidak Pernah	3	20
Total	15	100

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 3 orang responden atau 20%, jarang 9 orang responden atau 60% dan tidak pernah sebanyak 3 orang responden atau 20%.

Tabel 1.2

Jawaban responden tentang pimpinan selalu memberikan arahan dan petunjuk pelaksanaan kegiatan atau program kerja agar terhindar dari masalah

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Selalu	3	20
Jarang	8	53,33
Tidak Pernah	4	26,66
Total	15	100

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 3 orang responden atau 20%, jarang 8 orang responden atau 53,33% dan tidak pernah sebanyak 4 orang responden atau 26,66%.

Tabel 1.3

Jawaban responden tentang jika pada akhirnya terdapat masalah yang harus dihadapi oleh pegawai, para pegawai/aparatut tentang sumber permasalahan tersebut

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
iya	4	26,66
Jarang	4	26,66
Tidak Tau	7	46,66
Total	15	100

Sumber : data primer 2023

Nama belakangpenulis (tahunpublikasi)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban iya sebanyak 4 orang responden atau 26,66%, jarang 4 orang responden atau 26,66% dan tidak pernah sebanyak 7 orang responden atau 46,66%.

Tabel 1.4

Jawaban responden ketika ada permasalahan yang harus dihadapi oleh Pimpinan dan Para Pegawai, tahu bahwa keputusan yang diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut sudah tepat dan benar

Jawaban responden	jumlah	Persentase (%)
Iya	5	33,33
Tidak	10	66,66
Total	15	100

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas,terdapat pilihan jawaban iya sebanyak 5 orang responden atau 33,33% dan tidak sebanyak 10 orang responden atau 66,66%.

B. Indikator kemampuan motivasi

Pada indikator ini peneliti memberikan 4 pertanyaan kepada responden terkait kemampuan motivasi. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.5

Jawaban responden tentang semua pegawai telah memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Iya	4	26,66
Belum	8	53,33
Tidak paham sama sekali	3	20
Total	15	100

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban iya sebanyak 4 orang responden atau 26,66%, belum 8 orang responden atau 53,33% dan tidak paham sama sekali sebanyak 3 orang responden atau 20%.

Tabel 1.6

Jawaban responden tentang pimpinan selalu memotivasi kerja para pegawainya

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Selalu	4	26,66
Jarang	2	13,33
Tidak Pernah	9	60
Total	15	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 4 orang responden atau 26,66%, jarang 2 orang responden atau 13,33% dan tidak pernah sebanyak 9 orang responden atau 60%.

Tabel 1.7

Jawaban responden tentang sesama pegawai selalu saling memotivasi satu sama lainnya

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Selalu	2	13,33
Jarang	10	66,66
Tidak Pernah	3	20
Total	15	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 2 orang responden atau 13,33%, jarang 10 orang responden atau 66,66% dan tidak pernah sebanyak 3 orang responden atau 20%.

Tabel 1.8

Jawaban responden tentang sesama pegawai selalu saling memotivasi satu sama lainnya

Jawaban Responden	Jumlah	Presentase (%)
Selalu	3	20
Jarang	9	60
Tidak Pernah	3	20
Total	15	100

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 3 orang responden atau 20%, jarang 9 orang responden atau 60% dan tidak pernah sebanyak 3 orang responden atau 20%.

C. Indikator : kemampuan komunikasi dan mendengarkan

Pada indikator ini peneliti memberikan 4 pertanyaan kepada responden. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.9

Jawaban responden tentang pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahannya dalam bekerja

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	4	26,66%
Jarang	9	60
Tidak perna	2	13,33
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 4 orang responden atau 26,66%, jarang 9 orang responden atau 60% dan tidak pernah sebanyak 2 orang respinden atau 13,33%.

Tabel 1.10

Jawaban responden tentang semua pegawai selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	3	20
Jarang	11	73,33
Tidak perna	1	6,66
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Nama belakang penulis (tahun publikasi)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 3 orang responden atau 20%, jarang 11 orang responden atau 73,33% dan tidak pernah sebanyak 1 orang responden atau 6,66%.

Tabel 1.11

Jawaban responden tentang, saat lakukan komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya, menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, para pegawai selalu mendengarkan pembicaraan pimpinan dengan baik dan selalu mengikutinya

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	2	13,33
Jarang	13	86,66
Tidak pernah	-	-
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 2 orang responden atau 13,33%, jarang 13 orang responden atau 86,66%.

Tabel 1.12

Jawaban responden tentang, saat berkomunikasi antar sesama pegawai, para pegawai selalu mendengarkan dan menerima dengan baik pembicaraan sesama pegawai tersebut

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	9	60
Jarang	4	26,66
Tidak pernah	2	13,33
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 9 orang responden atau 60%, jarang 4 orang responden atau 26,66%, tidak pernah 2 orang responden atau 13,33%.

D. Indikator : kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang

Pada indikator ini peneliti memberikan 2 pertanyaan kepada responden. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.13

Jawaban responden tentang pimpinan selalu mewakilkan tugasnya kepada kepala-kepala bidang/bagian jika beliau tidak berada ditempat

jawaban	jumlah	Presentase (%)
Selalu	9	60
Jarang	4	26,66
Tidak pernah	2	13,33
total	15	100

Sumber : Data Primr 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 9 orang responden atau 60%, jarang 4 orang responden atau 26,66% dan tidak pernah sebanyak 2 orang responden atau 13,33%.

Tabel 1.14

Jawaban responden tentang, selain kepala dinas, kepala bidang/bagian tidak berada ditempat mereka juga selalu mewakilkan tugas-tugasnya kepada bawahannya juga

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	9	60
Jarang	4	26,66
Tidak pernah	2	13,33
total	15	100

Sumber : data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas,terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 9 orang responden atau 60%, jarang 4 orang responden atau 26,66% dan tidak pernah sebanyak 2 orang responden atau 13,33%.

E. Indikator : kemampuan tanggung jawab

Pada indikator ini peneliti memberikan 4 pertanyaan kepada responden. Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.15

Jawaban responden tentang, semua pegawai tahu dan paham tentang tanggung jawab mereka masing-masing

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	9	60
Jarang	5	33,33
Tidak pernah	1	6,66
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas,terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 9 orang responden atau 60%, jarang 5 orang responden atau 33,33% dan tidak pernah sebanyak 1 orang responden atau 6,66%.

Tabel 1.16

Jawaban responden tentang, pimpinan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	8	53,33
Jarang	3	20
Tidak pernah	4	26,66
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas,terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 8 orang responden atau 53,33%, jarang 3 orang responden atau 20% dan tidak pernah sebanyak 4 orang responden atau 26,66%.

Tabel 1.17

Jawaban responden tentang, semua pegawai yang juga adalah sebagai bawahan mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan mereka masing-masing dengan baik dan benar

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	10	66,66
Jarang	4	26,66
Tidak pernah	1	6,66
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 10 orang responden atau 66,66%, jarang 4 orang responden atau 26,66% dan tidak pernah sebanyak 1 orang responden atau 6,66%.

Tabel 1.18

Jawaban responden tentang, semua pegawai yang juga adalah sebagai bawahan mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan mereka masing-masing dengan baik dan benar

Jawaban responden	jumlah	Presentase (%)
Selalu	9	60
Jarang	5	33,33
Tidak pernah	1	6,66
total	15	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas, terdapat pilihan jawaban selalu sebanyak 9 orang responden atau 60%, jarang 5 orang responden atau 33,33% dan tidak pernah sebanyak 1 orang responden atau 6,66%.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hanya 20% responden merasa bahwa pimpinan selalu mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya, sementara mayoritas responden (60%) mengatakan bahwa pimpinan jarang mengetahui permasalahan ini, dan 20% lainnya menyatakan bahwa pimpinan tidak pernah mengetahui masalah yang dihadapi pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa ada keterputusan komunikasi antara pimpinan dan pegawai yang menghambat penyampaian masalah sehari-hari di tempat kerja. Ketidakterlibatan pimpinan dalam memahami permasalahan pegawai dapat mempengaruhi efektivitas penyelesaian masalah dan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai.

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hanya 20% responden merasa pimpinan selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam melaksanakan tugas, sementara 53,33% menyatakan bahwa arahan tersebut jarang diberikan, dan 26,66% mengatakan tidak pernah mendapat arahan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pimpinan kurang proaktif dalam memberikan panduan yang jelas kepada pegawai, sehingga berpotensi menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan risiko kesalahan. Pemberian arahan yang konsisten dan tepat waktu sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 46,66% responden tidak mengetahui sumber masalah yang mereka hadapi, sedangkan hanya 26,66% yang menyatakan bahwa mereka mengetahui sumber masalah tersebut. Kurangnya pemahaman pegawai tentang sumber permasalahan mengindikasikan kurangnya komunikasi yang transparan dalam organisasi. Hal ini bisa terjadi karena minimnya keterbukaan informasi atau kurangnya evaluasi terbuka terhadap masalah yang muncul, yang dapat menyebabkan kurangnya pengetahuan pegawai dalam menangani masalah secara efektif.

Hasil Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hanya 33,33% responden yang percaya bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan untuk menyelesaikan masalah adalah tepat dan benar, sedangkan 66,66% responden merasa sebaliknya. Temuan ini mencerminkan rendahnya tingkat kepercayaan pegawai terhadap kemampuan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Rendahnya kepercayaan ini bisa menjadi indikasi bahwa proses pengambilan keputusan

kurang melibatkan pegawai atau tidak mempertimbangkan umpan balik dari mereka, sehingga keputusan yang diambil tidak selalu sejalan dengan situasi nyata yang dihadapi pegawai.

Dari Tabel 1.5, hanya 26,66% responden yang menyatakan bahwa mereka memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Sebanyak 53,33% mengaku belum sepenuhnya memahami tugas mereka, dan 20% tidak paham sama sekali. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pemahaman yang rendah terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja, efisiensi, dan kualitas output organisasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya sosialisasi atau pelatihan mengenai deskripsi pekerjaan, tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, atau minimnya komunikasi dari pimpinan mengenai ekspektasi kinerja.

Hasil dari Tabel 1.6 mengungkapkan bahwa hanya 26,66% responden yang merasa pimpinan selalu memotivasi mereka, sedangkan 13,33% menyatakan jarang, dan mayoritas (60%) mengatakan pimpinan tidak pernah memotivasi mereka. Temuan ini menunjukkan adanya kurangnya upaya pimpinan dalam memberikan dorongan semangat kepada pegawai, yang dapat menurunkan moral dan motivasi kerja secara keseluruhan. Rendahnya motivasi dari pimpinan dapat mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatnya ketidakhadiran, dan kurangnya inisiatif dari pegawai. Pimpinan yang kurang memberikan motivasi cenderung menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Dari Tabel 1.7, hanya 13,33% responden yang mengatakan bahwa sesama pegawai selalu saling memotivasi, sedangkan 66,66% menyatakan jarang, dan 20% mengatakan tidak pernah saling memotivasi. Kondisi ini mengindikasikan rendahnya solidaritas dan dukungan antarpegawai, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang individualistis dan kurang kolaboratif. Rendahnya motivasi antarpegawai juga dapat berkontribusi pada kurangnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan tidak adanya suasana kerja yang mendukung pertumbuhan profesional bersama.

Pada Tabel 1.8, sebanyak 20% responden merasa selalu didukung oleh rekan kerja, namun mayoritas (60%) menyatakan bahwa dukungan ini jarang terjadi, dan 20% merasa tidak pernah didukung. Data ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa interaksi positif antarpegawai masih sangat terbatas. Kurangnya dukungan sesama rekan kerja bisa disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak mendukung kolaborasi, persaingan tidak sehat, atau ketidakpastian dalam pembagian peran yang mengakibatkan setiap pegawai lebih fokus pada tugas individual tanpa memedulikan dinamika tim.

Tabel 1.9 menunjukkan bahwa hanya 26,66% responden merasa pimpinan selalu berkomunikasi dengan mereka, sedangkan mayoritas (60%) mengungkapkan bahwa komunikasi dari pimpinan jarang terjadi, dan 13,33% mengatakan bahwa pimpinan tidak pernah berkomunikasi dengan mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada keterbatasan komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang minim dapat menyebabkan miskomunikasi, kurangnya kejelasan instruksi, dan rendahnya engagement pegawai. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan pemahaman mengenai prioritas kerja dan tujuan organisasi. Pimpinan yang tidak aktif berkomunikasi mungkin sulit membangun hubungan kerja yang baik dan sulit mendeteksi masalah yang dihadapi pegawai.

Dari Tabel 1.10, hanya 20% responden yang menyatakan selalu berkomunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan, sementara 73,33% menyebutkan bahwa komunikasi jarang terjadi, dan 6,66% mengatakan tidak pernah berkomunikasi. Data ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpegawai dan dengan pimpinan masih sangat terbatas. Kondisi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang terisolasi, kurangnya kolaborasi, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja tim. Komunikasi yang jarang terjadi dapat memperpanjang waktu penyelesaian masalah dan menghambat pertukaran informasi yang penting.

Tabel 1.11 mengungkapkan bahwa hanya 13,33% responden yang merasa pegawai selalu mendengarkan dan mengikuti arahan pimpinan dengan baik, sedangkan 86,66% menyatakan jarang mendengarkan atau mengikuti arahan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi terjadi, respon pegawai terhadap komunikasi tersebut tidak optimal. Rendahnya tingkat respons pegawai bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti gaya komunikasi pimpinan yang kurang efektif, pesan yang tidak jelas, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi pegawai. Akibatnya, arahan yang diberikan pimpinan seringkali tidak diikuti dengan baik, yang bisa berdampak pada ketidaksielarasan dalam pelaksanaan tugas.

Dari Tabel 1.12, 60% responden menyatakan bahwa pegawai selalu mendengarkan dan menerima dengan baik pembicaraan sesama pegawai, 26,66% menyatakan jarang, dan 13,33% menyatakan tidak pernah. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi antarpegawai relatif lebih baik dibandingkan komunikasi dengan pimpinan. Namun, masih ada kelompok yang jarang atau tidak pernah mendengarkan sesama rekan kerja, yang dapat menghambat koordinasi tim. Pentingnya komunikasi yang baik antarpegawai adalah untuk memastikan transfer informasi berjalan dengan lancar dan untuk meminimalkan miskomunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas.

Berdasarkan data dari Tabel 1.13 dan Tabel 1.14, dapat dilihat pola pendelegasian tugas oleh pimpinan dan kepala bidang/bagian di tempat kerja. Pembahasan ini akan menguraikan implikasi dari hasil tersebut terhadap efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi. Tabel 1.13 menunjukkan bahwa mayoritas responden (60%) menyatakan pimpinan selalu mendelegasikan tugasnya kepada kepala-kepala bidang/bagian ketika tidak berada di tempat. Sebanyak 26,66% menyatakan pimpinan jarang mendelegasikan tugas, dan 13,33% mengatakan pimpinan tidak pernah mendelegasikan tugasnya. Pendelegasian tugas yang dilakukan secara konsisten (60%) menunjukkan bahwa pimpinan menyadari pentingnya kelangsungan operasional ketika dirinya tidak hadir. Hal ini mengindikasikan adanya kepercayaan terhadap kepala-kepala bidang/bagian untuk menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan sementara waktu. Namun, angka 26,66% dan 13,33% yang menunjukkan jarang atau tidak pernah mendelegasikan tugas dapat menjadi tanda bahwa dalam beberapa kasus, proses pendelegasian mungkin tidak berjalan optimal, yang berpotensi menghambat penyelesaian tugas atau pengambilan keputusan.

Pada Tabel 1.14, hasil serupa ditemukan dengan 60% responden menyatakan kepala bidang/bagian selalu mendelegasikan tugasnya kepada bawahannya saat mereka tidak berada di tempat. Sebanyak 26,66% menyatakan jarang, dan 13,33% mengatakan tidak pernah. Pola pendelegasian ini menekankan bahwa struktur organisasi yang lebih rendah pun memahami pentingnya alur kerja yang berkelanjutan. Kepala bidang/bagian yang aktif mendelegasikan tugas menunjukkan fleksibilitas dalam pengelolaan tugas dan kepercayaan terhadap kemampuan bawahannya. Namun, adanya responden yang menyatakan pendelegasian jarang

atau tidak pernah terjadi menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan proses pendelegasian agar lebih konsisten dan efektif. Penting untuk memastikan bahwa saat kepala bidang/bagian mendelegasikan tugas, terdapat pedoman yang jelas mengenai tanggung jawab, batas kewenangan, dan tindak lanjut yang diperlukan. Selain itu, kepala bidang/bagian harus memastikan bahwa bawahannya memiliki kompetensi dan pemahaman yang cukup untuk menjalankan tugas yang didelegasikan.

Data yang disajikan pada Tabel 1.15 hingga Tabel 1.18 memberikan gambaran tentang pemahaman dan pelaksanaan tanggung jawab, baik oleh pegawai maupun pimpinan dalam sebuah organisasi. Pembahasan ini akan menguraikan implikasi hasil temuan terkait dengan pemahaman tanggung jawab dan kemampuan menjalankan tugas dalam konteks manajemen dan kepemimpinan. Tabel 1.15 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (60%) selalu tahu dan paham tentang tanggung jawab mereka masing-masing, sementara 33,33% menyatakan jarang memahami, dan 6,66% mengatakan tidak pernah memahami tanggung jawab mereka. Pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab masing-masing merupakan indikator penting dari efektivitas organisasi. Mayoritas pegawai yang selalu memahami tanggung jawabnya menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil mengkomunikasikan peran dan ekspektasi dengan jelas. Namun, persentase responden yang menyatakan jarang atau tidak pernah memahami tanggung jawabnya mengindikasikan adanya celah dalam proses komunikasi atau pelatihan. Hal ini dapat menghambat kinerja dan memicu ketidakselarasan dalam tugas yang dikerjakan oleh pegawai.

Tabel 1.16 mengungkap bahwa 53,33% responden menyatakan pimpinan selalu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sementara 20% mengatakan jarang, dan 26,66% menyatakan pimpinan tidak pernah mampu melaksanakannya. Persentase responden yang merasa pimpinan tidak pernah atau jarang melaksanakan tanggung jawabnya menunjukkan potensi masalah dalam kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai. Kelemahan ini dapat diakibatkan oleh kurangnya keahlian, kepemimpinan yang lemah, atau tidak adanya sistem pendukung yang memadai. Kepemimpinan yang kurang efektif tidak hanya berdampak pada kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka tetapi juga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.17 dan Tabel 1.18 menunjukkan mayoritas responden (66,66% dan 60%) merasa pegawai selalu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Sebanyak 26,66% dan 33,33% mengatakan pegawai jarang mampu, dan 6,66% menyatakan tidak pernah mampu. Tingginya persentase pegawai yang selalu mampu melaksanakan tugas mereka menandakan adanya kompetensi yang baik di kalangan pegawai. Namun, adanya responden yang menyatakan jarang atau tidak pernah menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kesulitan menjalankan tugasnya. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan, arahan, atau ketidakjelasan dalam instruksi kerja. Pengembangan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan semua pegawai dapat menjalankan tanggung jawab mereka secara konsisten.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan data, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam organisasi masih memerlukan perhatian dan perbaikan. Meskipun sebagian besar responden merasa pimpinan selalu mampu melaksanakan tugas mereka, ada sekitar 20% yang merasa pimpinan jarang atau tidak pernah efektif dalam menjalankan tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pimpinan mungkin menghadapi tantangan dalam pengelolaan, komunikasi, atau pengambilan keputusan yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, data menunjukkan bahwa pimpinan yang jarang atau tidak pernah berkomunikasi secara efektif dengan bawahan mereka berpotensi menghambat kinerja dan motivasi pegawai. Penguatan keterampilan kepemimpinan, termasuk kemampuan komunikasi, delegasi, dan pemecahan masalah, menjadi krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Implementasi pelatihan kepemimpinan yang terstruktur dan evaluasi kinerja pimpinan secara berkala dapat membantu memperbaiki kelemahan ini dan meningkatkan efektivitas keseluruhan organisasi.

Daftar Pustaka

- Badeni.2014. "*Kepemimpinan dan perilaku organisasi*". Bandung: Alfabeta
- Fakih, Aunur Rohim dan Wijayanto, Iip.2001. "*Kepemimpinan Islam*".Yogyakarta UII Press Yogyakarta
- Rahmi, Sri.2014. "*Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*". Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sedarmayanti. 2011."manajemen *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*". Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, Iijan poltak,dkk.2006."Reformasi Pelayanan Public Teori, Kebijakan Dan Implementasi". Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. "*Manajemen Kinerja*". Edisi Ketiga.Jakarta : Rajawali Pers
- Kartono, Kartini. 2002."Pemimpin Dan Kepemimpinan".Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy J.2007. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*". Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari.1995."Kepemimpinan Yang Efektif".Yogyakarta:Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari.2003."kepemimpinan mengefektifkan organisasi".Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Sutarto.2001."Dasar-Dasar Kepemimpinan Organisasi".Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Siagian, Sondang.P.2003."***Teori Dan Praktek Kepemimpinan***".Jakarta:PT.Rineka Cipta

Farzian, Armhela, Dkk."***Peran Pemimpin Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)***". Jurnal Administrasi Publik (JAP), Volume 2 No.4

Juliani, Retno Djohar.2016."***Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Motivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi***".Majalah Ilmiah Inspiratif, Volume 1 No.1