**POLA KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMBANGUN MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SEBATIK TENGAH**

**MUHAMMAD FAIZAL AFANDI, DR. RAMSIAH TASRUDDIN, M.SI, DRS. ALAMSYAH, M.HUM**

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

@faizal.afandi619@gmail.com

***Abstract:***

*The purpose of this study, namely: (1) To determine the pattern of leadership communication in building work motivation of the Central Sebatik District Office employees. (2) to find out how work motivation is applied by the leadership to employees at the Central Sebatik District Office.*

*The research method used in this research is descriptive qualitative. Data collection was carried out by conducting observations, interviews, documentation and reference tracing. The data sources used are primary and secondary data sources. The technique of processing and analyzing data goes through three stages, namely: data reduction, data presentation and drawing conclusions.*

*The results of this study indicate that the leadership communication pattern in building employee work motivation is to use all channels, namely, total channel communication patterns, chains, circles, and wheels. (1) The total channel pattern in which the leader is free to communicate with his employees, (2) The wheel pattern in which the leader is the center in determining a decision, (3) The circle pattern in which employees can also interact with other employees, and (4) ) A chain pattern in which employees can also convey one message to another message. The work motivation applied by the leadership to employees at the Central Sebatik District Office has been running very well and effectively, resulting in work motivation for employees including: (1) Work Spirit, (2) Work Discipline, (3) The ability to interact (4) Encouragement to excel (5) Employee participation in determining the goals of the leader.*

*The implications as expectations to be achieved in the research are: (1) It is hoped that the Head of the Central Seabtik District Office will further increase the effectiveness of the established communication so that employees can further increase their work motivation, (2) Employees are expected to be more motivated in working at the Central Sebatik District Office so that complete their respective duties without any problems, (3) Leaders and employees are expected to take action to improve relationships in communication so that effective communication can be realized in the Central Sebatik District Office.*

 ***Keywords:*** *Pola Komunikasi, dan Motivasi Kerja****.***

**PENDAHULUAN**

Komunikasi mempunyai peranan penting didalam suatu organisasi/ perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan maupun organisasi dapat berjalan dengan lancar begitupun juga sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk dalam perusahaan ataupun organisasi. Komunikasi dalam organisasi untuk memberikan informasi kepada seluruhanggotanya.

Setiap organisasimaupun perusaahan tentunya selalu menginginkan penigkatan kinerja dari waktu ke waktu.Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan yang serba modern, melainkan juga tergantung pada pegawai.Pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, disinilah tantangan bagi organisasi untuk mengatur berbagai macam kekhususan yang dimiliki pegawai.Pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah harusnya memperhatikan pegawai agar dapat bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan kreatif sesui apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisen.

Pentingnya komunikasi bagi kehidupan manusia harus dipelajari dan dikembangkan guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan yang lainnya dan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan. Penggunaan komunikasi terus mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan teknologi komunikasi. Melalui perkembangan teknologi komunikasi akan lebih memudahkan pencapaian tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dan masyarakat.

Adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitupula sebaliknya.Kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat mengakibatkan masalah di suatu perusahaan.Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Bukan saja komunikasi dijadikan sebagai alat penyalur pesan, ide, gagasan atau buah pikirannya saja, tetapi komunikasi digunakan sebagai alat untuk memengaruhi orang lain atau sebagai alat interaksi menyamakan persepsi dan untuk mencapai berbagai tujuan individu, kelompok, perusahaan maupun masyarakat.

Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat bergantung pada komunikasi yang digunakan dalam kepemimpinan perusahaan guna menghimpun aktivitas hubungan di antara yang terlibat dalam perusahaan.Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi maka seorang pimpinan, manajer memerlukan pola komunikasi dan kerjasama yang baik, interaksi diantara bagian yang satu dengan yang lainnya berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti. Hal ini akan mendorong cita-cita dan tujuan akan tercapai secara efektif, dalam arti masukan *(input)* yang diproses akan menghasilkan keluaran *(output)* yang diharapkan sesuai dengan yang direncanakan.

 Dalam organisasi manapun tidak akan bertahan lama apabila didalamnya tidak terjadi komunikasi yang baik antara pimpinan dengan staff atau sebaliknya. Organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum.Dikatakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain, bila satu bagian terganggu maka akan ikut berpengaruh pada bagian lain.

Setiap organisasi memerlukan koordinasi supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja sesuai aturan yang di tetapkan masing-masing organisasi dan tidak menganggu bagian lainnya.Hubungan yang harmonis diantara para karyawan disebabkan oleh komunikasi timbal balik yang baik.

Demikian pula interaksi antara pimpinan organisasi, apakah ia manajer tingkat *tinggi (Top Manager)* atau manajer tingkat menengah *(middle manager)* dengan khalayak luar organisasi.Suatu organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya.Kondisi ini timbul mungkin disebabkan oleh karena tugas itu terlalu besar atau terlalu kompleks untuk ditangani satu orang. Oleh karena itu, suatu organisasi menjadi kecil seperti usaha dua orang individu atau menjadi sangat besar yang melibatkan banyak orang dalam interaksi kerja sama.

Peran komunikasi sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaanuntuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu kepemimpinan organisasi/masyarakat, terdapat dua unsur penting yang harus diperhatikan adalah pemimpin dan yang dipimpin. Proses komunikasi yang baik antar keduanya menentukan keberlangsungan hidup suatu kelompok masyarakat/organisasi.Kepemimpinan dalam perusahaan akan berjalan dengan baik melalui peran komunikasi yang efektif, menghubungkan dan menyatukan karyawan ke dalam mekanisme kerjasama dalam perusahaan tidak dapat tercapai tanpa keberadaan komunikasi yang mampu menciptakan interaksi di antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan.

Sebatik Tengah merupakan sebuah Kecamatan yang berada di Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara. Pulau Sebatik merupakan sebuah pulau yang perbatasan langsung dengan negara Malaysia yang merupakan pulau di sebelah timur laut kalimantan.Pulau ini secara administratif yang merupakan pulau terdepan dan terluar di Indonesia pulau sebatik memiliki luas 246,1 km2 (Sebatik Selatan, Indonesia), 187,23 km2 (Sebatik Utara, Malaysia Timur).Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan, Camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan.

Komunikasi antara pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah dengan pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah, sudah terealisasikan dengan baik karena baik dari pelayanan staff masyarakat di Kecamatan Sebatik Tengah yang sudah sangat bagus dalam melayani masyarakat dan bahkan motivasi kerja pegawai yang sudah sangat efektif dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil observasi awal penulis, penulis melihat bahwa proses komunikasi yang dilakukan pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah terbukti sudah sangat efektif, dalam membangun motivasi kerja, terbukti dengan pelayanan yang baik terhadap masyarakat Kecamatan Sebatik Tengah. Hal ini lah yang menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam tentang cara atau pola komunikasi pimpinan kecamatan sebatik tengah dalam membangun motivasi kerja pegawai kantor kecamatan sebatik tengah.

**TINJAUAN TEORITIS**

**Pola**

Pola dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah sistem. Adapun yang dimaksud dengan sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.

Menurut Syaiful Bahri Djamarah bahwa pola komunikasi dapat dipahami sebagai pola hubungan antara dua orang atau lebih dalam pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Pola adalah model, contoh, pedoman (rancangan), dasar kerja. Pola adalah bentuk atau model (atau lebih abstrak suatu set peraturan) yang biasa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari suatu yang ditimbulkan cukup mempunyai satu jenis, untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat yang mana sesuatu itu dikatakan memamerkan pola, deteksi pola dasar disebut dengan pengenalan pola.

### Komunikasi

###  Komunikasi merupakan salah satu aspek tertentu namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia juga sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukan dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama Istilah komunikasi atau communication berasal dari bahasa latin, yaitu comunikatus yang berarti berbagai atau milik bersama. Kata sifatnya comunis yang bermakna umum atau bersama-sama.Dengan demikian komunikasi menurut Lexcographer (ahli kamus bahasa), menunjuk pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan.

Komunikasi merupakan keahlian yang paling penting dalam hidup tidak terkecuali dalam organisasi.Komunikasi merupakan aktivitas yang selalu ada yang digunakan untuk saling berhubungan.

Menurut Harold Laswell yang dikutip oleh Deddy Mulyana, cara yang baik untuk menggambarkan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan pertanyaan berikut*: who, says what, in which channel, to whom, with what effect* atau siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, dengan pengaruh bagaimana.

Sedangkan menuru, Astrit Santoso Mengemukakan, perkataan komunikasi berasal dari kata *Communicare* yang dalam bahasa latin mempunyai arti berpartisipasi atau memberitahukan, menyampaikan pesan, diinformasi, gagasan dan pendapat yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dengan mengharapkan *feedback*.

Hubungan komunikasi formal dan informal termasuk kedalam komunikasi organisasi, meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak dalam mencapai tujuannya, perlu diketahui bahwa pendekatan yang dipakai antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dapat bervariasi atau berbeda-beda. Bagi organisasi yang berskala kecil yang hanya memiliki beberapa anggota, penyampaian informasi kepada mereka merupakan suatu pekerjaan yang cukup rumit. Secara umum, pola komunikasi dapat dibedakan menjadi komunikasi formal dan komunikasi informal.

Komunikasi formal dapat di artikan dengan komunikasi yang mengikuti rantai komando yang dicapai oleh hirarki wewenang. Dalam struktur organisasi garis, fungsional, maupun matriks, akan tampak berbagai macam posisi atau kedudukan masing-masing sesuai dengan batas tanggung jawab dan wewenangnya. Pola komunikasi dapat berbentuk komunikasi dari atas ke bawah *(top down or downward communications),* komunikasi dari bawah ke atas *(bottom up or upward communications),* komunikasi horizontal *(horizontal communications),* dan komunikasi diagonal *(diagonal communications).* Berikut penjelasan batasan-batasan komunikasi formal.

Komunikasi Informal, komunikasi ini sering disebut dengan ”desas-desus” atau “selentingan”. Rosnow (1988) mendefinisikan desas-desus sebagai “sebuah proposisi untuk dipercaya tanpa pembuktian resmi”. Peneliti pun beranggapan bahwa desas-desus mengurangi ketegangan emosional biasanya timbul dari lingkungan yang ambigu. Bagan organisasi formal akan dapat menggambarkan bagaimana informasi yang akan ditransformasikan dari satu bagian ke bagian yang lainnya sesuai dengan jalur hierarki yang ada. Namun dalam praktik tampaknya garis-garis dan kotak-kotak yang tergambar pada struktur organisasi tidak mampu mencegah orang-orang dalam suatu organisasi untuk bertukar informasi antara orang yang satu dengan oang yang lain.

Oleh karena itu keberadaan jaringan komunikasi informal dalam suatu organisasi tidak dapat dielakan. Jaringan ini dapat pula digunakan oleh para manajer untuk memonitor para karyawan dalam melakukan tugasnya. Dalam jaringan komunikasi informal, orang-orang yang ada dalam suatu organisasi, tanpa memerlukan jenjang hierarki, pangkat, dan kedudukan dapat berkomunikasi secara luas. Meskipun hal-hal yang mereka perbincangkan biasanya bersifat umum.

### Pola Komunikasi

Pola komunikasi dapat dipahami sebagai pola pengiriman dan penerimaan pesan yang dilibatkan antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami sehingga menimbulkan efek atau respon.

Pola komunikasi dilakukan dalam usaha untuk menemukan cara terbaik dalam berinteraksi ketika penyampaian pesan. Walaupun sebelumnya tidak ada cara yang benar-benar paling baik secara universal dibidang komunikasi dikarenakan informasi dapat dikirimkan dengan tujuan yang berbeda-beda.

Penulis menguraikan satu persatu dari masing-masing pola komunikasi tersebut. Ada empat pola komunikasi, yaitu: komunikasi pola roda, pola rantai, pola lingkaran, dan pola saluran total.

1. Pola rantai

 Pola komunikasi lingkaran hanya terbentuk rantai merupakan sistem komunikasi birokrasi seperti pada umumnya yang mengikuti suatu pola komunikasi formal komunikasi berlangsung melalui saluran sudah tentu mengikuti sistem hirarki organisasi secara ketat. Jika anggota A ingin berkomunikasi dengan E, maka terlebih dahulu harus melalui B, C dan D secara berurutan. Demikian pula jika E ingin berkomunikasi dengan A dia harus melalui D, C dan B secara berurutan jadi A tidak langsung berkomunikasi dengan E.

1. Pola lingkaran

 Pola atau jaringan komunikasi hanya merupakan penyambung mata rantai awal dan akhir jaringan komunikasi rantai. Jumlah yang harus dilewati anggota A menjadi pendek, karena sekarang dia dapat berkomunikasi dengan E, tanpa harus melalui B, C dan D. Demikian pula jika E ingin berkomunikasi dengan A tanpa harus melewati D atau C atau B saja.

1. Pola roda

 Pola atau jaringan komunikasi berbentuk roda sangat berbeda dengan rantai karena dalam pola komunikasi ini tingkat hirarki organisasi dikurangi. Jika E ingin berkomunikasi dengan D dia cukup melalui A saja demikian halnya anggota lain dalam kelompok ini, cukup hanya melalui A saja untuk berkomunikasi dengan anggota-anggota lain. Pola roda dapat diterapkan pada organisasi besar dengan membentuk suatu bagian sebagai pusat komunikasi yang mengendalikan jaringan kerja komunikasinya.

1. Pola saluran total

Pola komunikasi saluran total (*all channel comunication*), dipakai beberapa istilah antara lain: *free circle, interactive communication,* komunikasi “manajemen farsitipatif” (*participative management communication*), kadang-kadang pula disebut komunikasi “demokratis”. Pola komunikasi saluran total menjamin komunikasi diantara setiap anggota kelompok. Setiap anggota kelompok dapat secara langsung berkomunikasi dengan anggota-anggota lain tanpa melalui perantara. Jaringan kerja saluran total ini mencerminkan suatu lingkungan kelompok rekan kerja dan sistem manajemen partisipatif.

**Pola Komunikasi Dalam Perspektif Islam**

Di dalam ayat al-Quran, dinyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu fitrah manusia. Sebagaimana dimaklumi, bahwa dalam proses komunikasi paling tidak terdapat tiga unsur, yaitu komunikator, media dan komunikan. Para pakar komunikasi juga menjelaskan bahwa komunikasi tidak hanya bersifat informatif, yakni agar orang lain mengerti dan paham, tetapi juga persuasif, yaitu agar orang lain mau menerima ajaran atau informasi yang disampaikan, melakukan kegiatan atau perbuatan, dan lain-lain. Bahkan menurut Hovland, seperti yang dikutip oleh Onong bahwa berkomunikasi bukan hanya terkait dengan penyampaian informasi, akan tetapi juga bertujuan pembentukan pendapat umum (*public opinion*) dan sikap publik (*public attitude*).

Meskipun Al-Quran secara spesifik tidak membicarakan masalah komunikasi, namun ada banyak ayat yang memberikan gambaran umum prinsip-prinsip komunikasi. Beberapa kata dalam al-Quran yang diasumsikan sebagai penjelasan dari komunikasi tersebut,

Komunikasi dalam konteks Al-Quran adalah proses penyampaian pesan-pesan keislaman dengan menggunakan prinsip-prinsip komunikasi dalam Islam. Maka komunikasi Islam menekankan pada unsur pesan (*message*), yakni risalah atau nilai-nilai Islam, dan cara (*how*), dalam hal ini tentang gaya bicara dan penggunaan bahasa (retorika). Pesan-pesan keislaman yang disampaikan dalam komunikasi Islam meliputi seluruh ajaran Islam, meliputi akidah (iman), syariah (Islam), dan akhlak (ihsan).Pesan-pesan keislaman keislaman yang disampaikan tersebut disebut sebagai dakwah. Dakwah adalah pekerjaan atau ucapan untuk mempengaruhi manusia mengikuti islam.

### Motivasi

Menurut Abraham Sperling bahwa motif adalah sebagai salah satu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakiri dengan penyesuaian diri. Sedangkan menurut William J. Stanton mendefinisikan motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencari rasa puas.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kayawan.Sedangkan motivasi menurut Fillmore H. Stanford motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri yang dikemukakan oleh Robert A. Baron.Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

### Kerja

###  Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukanbermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerjaatau bekerja. Manusia bekerja mangandung unsur kegiatan sosial,menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untukmemenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berartimelakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapatdinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Kerja diartikansebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuatdan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha, “kerja adalahproses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya,pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhankebutuhan yang ada”.Menurut B. Renita kerja dipandang dari sudut sosialmerupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) danmasyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan,sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untukmengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini,bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertangungjawabkan kepada Tuhan.Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapatmenyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yangdilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yangmenghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasadan memperoleh bayaran atau upah

### Motivasi Kerja

###  Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut George and Jones Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam mengahadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang minimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yakni mengumpulkan data dari informan. Sumber data dari penelitian ini terdapat dua yaitu sumber data primer yang diperoleh dari informan dan hasil observasi lapangan serta ditunjang dari sumber data sekunder dengan menggunakan literature lainnya. Metode pengumpulan data dilakukan mulai dari wawancara, observasi, dokumentasi, studi pustaka dan *internet searching*. Seluruh data yang diperoleh dengan menggunakan beberapa pendekatan khususnya pendekatan sosiologi, historis dan komunikasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. ***Gambaran Umum Lokasi Penelitian***
2. **Profil Kantor Kecamatan Sebatik Tengah**

Kabupaten Nunukan adalah salah satu daerah otonomi dan merupakan wilayah perbatasan strategis karena berbatasan langsung dengan negara tetangga Malaysia. Terbentuk dan dimekarkan pada tahun 1999 sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur, dan Kota Bontang. Wilayah administrasi Kabupaten Nunukan pada awal pembentukannya meliputi 5 kecamatan yaitu Kecamatan Nunukan, Kecamatan Sebatik. Kecamatan Sembakung, Kecamatan Lumbis dan Kecamatan Krayan.

Posisi Pulau Sebatik sebagai beranda depan NKRI yang berbatasan langsung dengan negara tetangga Malaysia dianggap sangat strategis dan menjadi kepentingan nasional sehingga menjadi salah satu daerah perbatasan prioritas untuk dikembangkan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerinntah Nomor 19 Tahun 2008 tentang kecamatan dimana pada pasal 9 ayat (2) berbunyi “Pembentukan kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atas pertimbangan kepentingan nasional dan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan”.

Kecamatan Sebatik Tengah sebagai salah satu wilayah pemekaran baru tentunya membutuhkan perhatian yang lebih dari pemerintah mengingat sarana prasarana khususnya untuk tujuan fasilitas publik masih sangat minim. Sejalan dengan hal tersebut, Pemerintah Pusat saat ini melalui “Nawa Cita” Presiden Joko Widodo menekankan bahwa pembangunan harus dimulai dari Pinggiran Indonesia yakni wilayah perbatasan Negara.

## Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Sebatik Tengah

Dengan memperhatikan Tugas Pokok dan Fungsi yang dimilki serta kondisi dan proyeksi yang diinginkan ke depan, maka visi Kecamatan Sebatik Tengah Kabupaten Nunukan adalah “MEWUJUDKAN KECAMATAN SEBATIK TENGAH SEBAGAI *ROLE MODEL* TATA KELOLA KECAMATAN PERBATASAN DI KABUPATEN NUNUKAN”

Pernyataan visi diatas dimaksudkan untuk menjadikan Kecamatan Sebatik Tengah lebih baik dan lebih profesional dalam penyediaan pelayanan publik di banding kecamatan maupun satuan atau unit kerja lain yang berada di perbatasan sesuai dengan tuntutan global, dengan tetap memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan administrasi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan akan mengedepankan aspek transparansi, akuntabilitas dan partisipasi masyarakat guna mendukung terwujudnya pembangunan Kabupaten Nunukan yang aman, damai dan maju dengan dukungan masyarakat yang agamis dan harmonis serta aparatur yang berkualitas, jujur, dan bertanggung jawab.

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut di atas, maka ditetapkanlah beberapa misi sebagai berikut :

1. Terwujudnya tata kelola pemerintahan kecamatan dan desa yang baik dan bersih;
2. Terwujudnya koordinasi penanganan masalah sosial, ekonomi dan ketentraman dan ketertiban yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Ada beberapa tujuan dari penetapan misi di atas yang diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan tata kelola pemerintahan kecamatan dan desa yang rensponsif dan partisipatif
2. Terciptanya penanganan masalah sosial yang terkoordinasi
3. Terciptanya koordinasi penanganan trantib yang baik
4. Terwujudnya peningkatan kesejahteraan masyarakat

Guna merealisasikan tujuan tersebut di atas, maka dirumuskan beberapa sasaran strategis sebagai berikut :

1. Meningkatnya kualitas pelayanan umum
2. Meningkatnya partisipasi masyarakat
3. Terlaksananya pengelolaan administrasi kesekretariatan yang baik
4. Meningkatnya jumlah desa yang berkembang dan mandiri
5. Meningkatnya koordinasi penanganan masalah PMKS
6. Menurunnya angka gangguan trantib
7. Meningkatnya UMKM

## Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Sebatik Tengah

Pada dasarnya setiap perusahaan, baik itu perusahaan industri, perdagangan, jasa maupun instansi pemerintahan memerlukan suatu struktur organisasi dibuat dengan maksud agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada dalam organisasi tersebut.

### STRUKTUR ORGANISASI.png

1. **Profil Informan**

Dalam penelitian penulis sebelumnya menetapkan enam informan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, tetapi sesampainya di lokasi penelitian penulis hanya mewawancarai tiga informan yang bersedia untuk di wawancarai. Secara lengkap profil informan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Nama | Jabatan |
| 1 | Aris Nur, SSTP | Kepala Camat Sebatik Tengah |
| 2 | Rosdianana, SE | Seksi Sosial Ekonomi dan Pendapatan |
| 3 | Suriansyah, S.IP | Sub Bagian Umum dan Kepegawaian |

Informan Penelitian Dalam tabel di atas informan penelitian yaitu tiga orang, terdiri dari satu pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah berjenis kelamin laki-laki, satu staff perempuan dan satu staff laki-laki dari pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah.

1. **Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah**

Untuk menjawab rumusan masalah pertama penelitian yang terkait dengan pola dan proses komunikasi organisasi yang terjadi antara pimpinan dan para staff di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang berkenaan langsung dengan penelitian serta data tambahan berupa dokumen dapat menbantu penulis dalam meneliti. Data tambahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokumen tentang profil perusahaan, struktur organisasi dan beberapa data lainnya.

Dalam berkomunikasi, pola yang sering digunakan Pimpinan Dalam Membangun Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah:

1. Pola Saluran Total

yakni bentuk komunikasi ini memberikan kebebasan untuk menyampaikan informasi baik itu dari pimpinan ke staffnya ataupun dari staff ke pimpinannya. Hal ini dijelaskan oleh pimpinan:

“saya biasanya paling jarang duduk di ruangan saya, saya lebih suka turun ke bawah bertemu dengan para pegawai dan berkomunikasi secara lagnsung dengan mereka”

1. Pola roda

Yakni, memiliki pemimpin yang jelas, yaitu yang posisinya di pusat. Orang ini merupakan satu-satunya yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota. Seperti yang di jelaskan oleh pimpinan:

“dalam menyampaikan infromasi ada beberapa hal saya harus menginformasikan secara langsun kepada para staff saya yang bersangkutan agar informasi yang di sampaikan jelas dan dapat di selesaikan dengan cepat”

 Kesimpulan yang dapat di ambil dari wawancara di atas adalah sebagian besar komunikasi organisasi berlangsung dari orang ke orang dan hanya melibatkan sumber pesan dan penerima. Cukup sering seorang pimpinan menginginkan informasi disampaikan kepada lebih dari seorang staff dalam waktu yang bersamaan, agar pekerjaan yang mereka lakukan dapat selesai dengan tepat waktu.

1. Pola Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran, sebuah organisasi tidak memiliki pemimpin, semua anggota posisinya sama mereka memiliki wewenang atau kekuatan yang sama untuk memepengaruhi, dimana setiap anggota dapat berkomunikasi satu sama lain baik dari kiri maupun kanan, siapa saja dapat mengambil inisiatif memulai berkomunikasi (sebagai komunikator). Pola ini menggambarkan Si A menyampaikan pesan kepada si B, si B meneruskan kepada si C dan seterusnya hingga kembali kepada si A (komunikator) dan seterusnya terhadap setiap angggota, seperti yang di katakana pimpinan:

“para staff saya biasanya jika mereka bisa menyelesaikan sebuah masalah dengan berkomunikasi anart staff saja di lingkungan mereka tanpa adanya saya, mereka bisa saja komunikasi secara langsung antara satu sama lain”

Hal Ini juga di pertegas oleh salah satu staff di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah yang mengatakan:

“kami biasanya para staff dapat menyelesaikan sebuah masalah dengan berkomunikasi dengan staff yang lain tanpa adanya pimpinan, dan hasil nya kami akan sampaikan langsung ke pimpinan”

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas Pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah, menyerahkan langsung dengan pegawainya jika ada sebuah masalah yang terjadi di ruang lingkup Kantor Kecamatan Sebatik Tengah, dan para pegawai dapat berkomunikasi langsung dengan para pegawai yanbg lain untuk memecahkan sebuah masalah. Kesimpulan yang mereka dapat, para pegawai bisa langsung menginformasikan terhadap pimpinan berdasarkan kesepakatn bersama oleh para pegawai.

1. Pola rantai

Yakni, satu anggota hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota lain lalu anggota tersebut dapat menyampaiakan pesan tersebut pada anggota lainnya lagi. Seperti contoh si A dapat berkomunikasi dengan B, B dengan C, C dengan D dan begitu seterusnya.

“dalam menyampaikan suatu informasi saya selaku pimpinan di kantor kecamatan ini juga harus menginformasikan terlebih dahulu kepada staff dan staff yang menginformasikan kepada karyawan dan sebaliknya jika suatu informasi yang harus saya sampaikan”

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan tidak harus berkomunikasi atau menyampaikan pesan langsung kepada karyawan, tetapi harus melalui salah satu staff perusahaan yang berfungsi sebagai perantara, biasanya pimpinan hanya menyampaikan informasi ke staff dan staff menyampaikan ke staff yang lain. Hal ini sejalan dengan pola komunikasi rantai yang di gunakan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah.

1. ***Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sebatik TengahTerhadap Pola Yang di Terapakan Oleh Pimpinan***

Ada beberapa pola komunikasi yang di terapkan oleh pimpinan Kecamatan Sebatik Tengah dalam membangun motivasi kerja para pegawainya. Diantaranya Pola Komunikasi Saluran Total, Pola Komunikasi Roda, Pola Komunikasi Lingkaran, dan Pola Komunikasi Rantai. Pola komunikasi yang di terapkan oleh pimpinan ini memberi motivasi kerja bagi para pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah, sehingga para pegawai lebih termovitasi dalam berkerja di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah. Dari hasil penelitian penulis di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah, ada beberapa motivasi kerja terhadap pola komunikasi pimpinan yang di terapkan Kantor Kecamatan ini sehingga para pegawai lebih termotivasi dalam bekerja di antaranya:

1. Semangat Kerja

Pola komunikasi Pimpinan dalam membangun motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah, dalam penilain penulis sangat baik sebab pola komunikasi pimpinan mampu membangun rasa semangat kerja pegawai. Seperti yang dibicarakan oleh Rosdiana mengatakan bahwa.

“semangat kerja pegawai yang didukung oleh apresiasi yang diberikan pimpinan pada bawahannya, suasana yang nyaman yang jauh dari kebisingan, interaksi yang baik antar sesama pegawai, dan fasilitas yang mendukung dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal”.

Berdasarkan Hasil wawanncara Tersebut Penulis dapat menimpulkan bahawah apresiasi yang diberikan Pimpinan direspon secara positif oleh para pegawai. Semangat kerja juga tampak pada kebersamaan pegawai, karena komunikasi bisa menjadi faktor pembangkit semangat kerja pegawai, semangat kerja yang baik adalah upaya mempermudah komunikasi dalam fungsi koordinasi dan kerjasama.

1. Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja pegawai menurut penulis sudah baik, sebab Camat dapat menjaga kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari hasil wawancara penulis dengan Rosdiana.

“Jam kerja kantor disini kami sangat menghargai jam masuk dan keluar bahkan juga pimpinan sering memberikan contoh yang baik, seperti cara berpakaina yang rapi setiap harinya”

Dapat disimpulkan bawah Kecamatan Sebatik Tengah Menjujung tinggi nilai kedisiplinan bahkan Pmpinan yang secara langsung mencontohkan kedipslinan kepada pegawainya karena untuk memiliki sikap disiplin yang baik dan andal, diperlukan adanya latihan yang keras dan terus-menerus dan dalam waktu yang cukup lama.

1. Adanya kemampuan dalam berinteraksi

Pola komunikasi Pimpinan juga mampu membangun interaksi yang baik. Hal ini tampak pada dari observasi penulis, dimana sikap saling menghargai dan saling bekerja sama mampu diterapkan pegawai sebagai upaya menjalin interaksi yang baik. Berdasarkan analisa penulis, interaksi yang terjadi diantara sesama pegawai dan Camat mampu terjalin dengan baik. Pola komunikasi yang dilakukan Camat mampu membangun interaksi yang baik dilingkungan Kecamatan. Hal ini tampak pada kegiatan pelaksanaan kerja yang baik, saling membantu, saling menanggapi dan saling memberikan saran demi kemajuan bersama. Karena untuk mewujudkan kerja sama yang yang harmonis diperlukan sikap loyal yang tinggi dan saling pengertian. Mampu berkomunikasi, berarti mampu mengeluarkan pendapat dengan baik sehingga orang atau pihak lain dapat menerima dengan baik dan memiliki pemahaman yang sama terhadap pesan yang disampaikan.

1. Dorongan untuk berprestasi

Dorongan untuk berprestasi pegawai menurut penulis sangat baik. Dalam hal ini Camat mampu mendorong pegawai untuk berprestasi dalam bekerja. terbukti dengan diberinya kesempatan bagi para pegawai untuk menyampaikan aspirasinya secara langsung terhadap pimpinan berdasarkan rosdiana:

Pimpinan sangat terbuka kepada para pegawai termasuk saya, baik dari pimpinan maupun kami yang menyampaikan aspirasinya untuk meningkatkan prestasi baik secara individu maupun secara perkelompok”.

Prestasi kerja justru diaplikasikan olehnya melalui sikap mau bertanya dan adanya keinginan untuk memperbaiki kualitas diri dengan dukungan dari sikap Camat yang selalu terbuka. Menurut analisa penulis, dorongan untuk berprestasi para pegawai mampu dibangun oleh pola komunikasi Pimpinan. Adanya dukungan yang diberikan Camat mampu membuat pegawai termotivasi untuk terus berprestasi. Sikapnya yang terbuka dan menghargai perbedaan pendapat, membuat pegawai leluasa untuk selalu bertanya dan saling bertukar pikiran.

1. Partisipasi pegawai dalam menentukan tujuan pemimpin

 Pola komunikasi Pimpinan juga mampu meningkatkan partisipasi para pegawai dalam menentukan tujuan yang akan dicapai.

“dalam mengemukakan pendapat di kantor ini pak camat sangat terbuka, kami tidak di batasi dalam menyampaikan pendapat kami dalam kantor ini karena pak camat juga sangat menghargai tiap pendapat yang kami sampaikan”.

 Hasil wawancara penulis dengan Suriansyah diketahui bahwa pegawai tidak dibatasi waktu dan tempat dalam menyampaikan pendapat dan masukan terhadap segala sesuatu yang terjadi dikantor Kecamatan Sebatik Tengah. Hal ini dikarenakan sikap Camat yang sangat terbuka, mampu menghargai segala perbedaan yang ada dalam berbagai hal yang disampaikan pegawai. Dengan demikian pegawai memperoleh kesempatan yang luas untuk ikut berpartisipasi dalam penyampaian pendapat dan masukan.

**PENUTUP/SIMPULAN**

1. ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

* 1. Pola komunikasi yang digunakan adalah semua saluran atau saluran total yaitu antara pimpinan dapat saling berintersaksi dengan semua pegawai atau karyawan sehingga dapat saling menghargai dan tercipta motivasi dalam bekerja. seperti halnya memberikan masukan atau nasehat bila di adakan rapat, saluran pola roda yaitu memiliki pemimpin yang jelas, yaitu yang posisinya pimpinan berada di pusat. Orang ini merupakan satu-satunya yang dapat mengirim dan menerima pesan dari semua anggota, pola lingkaran di mana pegawai juga bisa mneyelesaikan sebuah masalah dengan pegawai lainnya tanpa adanya pimpinan dan pola rantai yakni, satu anggota hanya dapat berkomunikasi dengan satu anggota lain lalu anggota tersebut dapat menyampaiakan pesan tersebut pada anggota lainnya lagi.
	2. Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sebatik Tengah terhadap pola komunikasi yang di terapkan oleh pimpinan kepada pegawai sudah berjalan dengan sangat baik dan efektif, sehingga terjadinya motivasi kerja terhadap para pegawai di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah seperti, (1) Semangat Kerja, (2) Disiplin Kerja, (3) Adanya kemampuan dalam interaksi (4) Dorongan Untuk berprestasi (5) Partisipasi pegawai dalam menentukan tujuan pempimpin

### Implikasi Penelitian

Setelah mengemukakan beberapa kesimpulan, maka dalam uraian tersebut akan dikemukakan implikasi sebagai harapan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut: Diharapkan agar Pimpinan Kantor Kecamatan Seabtik Tengah lebih meningkatkan efektivitas komunikasi yang ditetapkan agar pegawai lebih meningkatkan motivasi kerjanya, diharapkan serta mampu menjaga kerjasama dengan pegawai dan mampu menjaga komunikasi dengan pegawai agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi dalam mewujudkan keberhasilan Kantor Kecamatan Sebatik Tengah.

* 1. Para pegawai diharapkan melakukan koordinasi dengan Pimpinan agar peran komunikasi yang diharapkan dapat terealisasi dengan baik dan mempunyai keterampilan dan kecakapan yang memadai dalam mengembangkan pola-pola komunikasi yang diterapkan oleh Pimpinan Kantor Kecamatan Sebatik Tengah.
	2. Pegawai diharapkan agar lebih termotivasi dalam berkerja di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah agar bisa menyelesaikan tugasnya masing – masing tanpa ada masalah.
	3. Pimpinan dan pegawai diharpakan agar adanya tindakan memperbaiki hubungan dalam berkomunikasi sehingga terwujud komunikasi yang efektif di Kantor Kecamatan Sebatik Tengah

**Daftar Pustaka**

AA, Anwar Prabu Mankunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.

Achmad, Abu dan Narbuko Cholid.*Metode Penelitian.* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Berger, Arthur Asa. *Media and Communication Research Method.*London: Sage Publications, 2000

Cangara, Hafied. *Pegantar Ilmu Komunikasi.* Jakarta: PT Rajaravindo Utama, 2007.

Depdikbud.*Kamus Besar Bahasa Indonesia.*Jakarta: Balai Pustaka, 2008.

Effendy, Onong Uchjana .*Kepemimpinan dan Komunikasi.*Bandung: Alumni, 1977

Effendy, Onong Uchjana. *Dinamika Komunikasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008

Fajar, Marheni. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.*Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Gunaidi, YS. *Himpunan Istila Komunikasi.* Jakarta: Gramedia, 1998.

Hasan, Erlina.  *Komunikasi Pemerintahan.* Cet. 1; Bandung: PT Refika Adita, 2005.

Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syari’ah.* Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009.

Hasibuan. Malayu SP. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Hasibuan.*Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Kadarisman, M.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015

Lestari, Endang dan Maliki.*Komunikasi yang Efektif: Bahan Ajar Diktar Prajabatasn Golongan III.* Cet. II; Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2003.

Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara, 2009

Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Cet. XXV; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.

Pace, R Wayne dan Don F Faules.*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.

Pratminingsih, Sri Astuti. *Komunikasi Bisnis.* Jakarta: Graha Ilmu, 2006.

Purwanto, M Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan.*Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Rahkmat, Jalaluddin. *Psikologi Komunikasi .*Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.

Renita. *Bimbingan dan Konseling SMA I untuk Kelas X.* Jakarta: Erlangga, 2006

Rohim, Syaiful. *Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Santoso, Phil Astrid. *Komunikasi Teori dan Praktek.*Bandung: Bina Cipta, 1980.

Schein, Edgard H. *Psikologi Organisasi.* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1991.

Shihab, M Quraish. *Tafsir Al- Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al – Quran.* Vol. II; Cet. VII; Jakarta; Lantera Hati 2007.

Shihab, M Quraish. *Tafsir al – Misbah.*Jakarta: Lentera Hati, 2002.

Siangin, Sondong P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Asdi Mahasatnya, 2002.

Syaiful, Djamarah Bahri. *Pola Komunikasi Orang Tua dan Anak Dalam Keluarga.*Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Thota, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya.*Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.

Widjaya, HAW. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi.* Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Widjaya, HAW. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat.*Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 1997