

ANALISIS STRATEGI KOMUNIKASI PIMPINAN LPPM UNHAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI

JUDITH WIRA SATYA AMBARA, MUH IQBAL SULTAN, TUTY BAHFIARTI

Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi, Universitas Hasanuddin
judithwira@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze the communication strategy of the LPPM Unhas leaders on the quality of employee performance. The method used was descriptive with a qualitative approach and field research. Data collection used in-depth interviews, observations, and document studies. Data analysis used descriptive qualitative. The data analysis used analytical techniques according to Miles and Huberman, which consisted of data reduction, presentation, and concluding. The data validity was conducted using the data triangulation technique. The results showed that the analysis of the communication strategy of the UNHAS LPPM leaders on the quality of employee performance included several stages; Having disciplinary rules for entering working hours on time, being together, setting an example for all employees, creating a conducive atmosphere with kinship to employees, improving employee welfare, providing motivation to employees through coaching, and a religious approach. Facts that the method used was organizational information theory which discussed the importance of disseminating information in organizations to maintain the survival of the organization, namely the Hasanuddin University Research and Community Service Institute.*

Keywords: *Communication Strategy, Leaders, Research Institute and Community Service, Hasanuddin University*

A. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini sebuah organisasi dituntut agar mampu menyesuaikan diri secara terus menerus untuk melakukan perubahan dan perbaikan. Setiap organisasi memiliki tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu yang menjadi faktor paling penting dalam mewujudkan iklim kerja yang kondusif dan terorganisir dalam organisasi adalah adanya komunikasi yang efektif. Setidaknya, komunikasi antara pimpinan dan pegawai berlangsung dengan baik sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis sesuai yang diharapkan. Munculnya persoalan dimulai dari banyaknya pegawai kurang disiplin masuk, keluar jam kerja, kurang semangat dalam bekerja, tidak menunjukkan tingkat pencapaian dalam bekerja, dan beberapa faktor itu terjadi pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin akhir-akhir ini mengindikasikan pelaksanaan komunikasi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pimpinan mempunyai peranan penting harus mampu untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Motivasi kerja pemimpin berkaitan erat dengan etos kerja pegawai. Jika pemimpin mampu memotivasi pegawainya untuk lebih bekerja keras dan sesuai dengan tupoksi, maka pegawainya pun akan mempunyai etos kerja yang tinggi dalam bekerja dengan penuh semangat dan optimisme. Motivasi pegawai timbul bukan hanya dari dirinya sendiri melainkan juga motivasi dari pimpinan, rekan kerja ataupun keluarga.

Kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah bagaimana pegawai dalam organisasi tersebut berkomunikasi dengan pegawai yang lain, karena dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus berinteraksi dengan pegawai yang lainnya sehingga terbentuk

kerja sama. Suatu kerja sama yang baik diperlukan adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh pegawai. Dengan demikian proses pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama di antara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh bawahan dengan begitu bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan dan tercapai sesuai target. Seorang pemimpin harus mampu menjalankan peran kepemimpinannya, yaitu mampu mempengaruhi sekelompok orang atau bawahannya pada setiap subbagian untuk bekerja sama melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Kondisi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya dorongan semangat atau motivasi kerja.

Kepercayaan pimpinan terhadap keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi dapat diupayakan melalui komunikasi yang terjalin efektif antara anggota organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan atau yang disebut komunikasi vertikal ini memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dua pertiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung antara atasan dan bawahan (Rusnawati, 2022). Komunikasi atasan dan bawahan ini sangat penting dalam organisasi karena dapat membawa pengaruh besar terhadap organisasi. Adanya hubungan komunikasi atasan dengan bawahan yang efektif dapat menciptakan suatu kondisi yang menyenangkan dalam organisasi, yang kemudian berpengaruh terhadap kepercayaan dan kepuasan pegawai yang pada akhirnya ikut menentukan kinerja pegawai. Bila hubungan pimpinan dengan bawahan dapat diperkokoh maka sumber daya manusia diseluruh organisasi dapat di tingkatkan.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat merupakan sub sistem dari organisasi dan tata kerja Universitas Hasanuddin, suatu lembaga yang layak dan memiliki kapasitas dalam menyelesaikan serta mengadvokasi permasalahan yang berkembang dalam masyarakat. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin memiliki tujuan sebagai pusat penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui riset untuk science dan policy, serta menjadi jembatan antara universitas dan masyarakat. Mendorong para dosen untuk memiliki kemampuan inovatif dalam mengungkap misteri alam dan kehidupan manusia melalui penelitian yang bermanfaat untuk kepentingan kemajuan dan kelangsungan hidup manusia.

Mendidik dan mengawal masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya melalui sentuhan science dan teknologi (multiplier products) yang berbasis kajian akademis dan peduli universitas terhadap masyarakat sebagai bentuk University Social Responsibility (USR). Dalam melaksanakan tugas pokok Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi pemimpin yaitu bagaimana pemimpin bisa menggerakkan dan mengkordinasikan pegawainya agar senantiasa bekerja dan bersedia mengerahkan kemampuannya terbaiknya untuk kepentingan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin. Namun kita juga sering menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya untuk memerintahkan bawahannya tanpa memperhatikan keadaan pegawainya. Ada beberapa faktor yang sering kita dapati dalam kepemimpinan yaitu pegawai kurang disiplin masuk, keluar jam kerja, kurang semangat dalam bekerja, tidak menunjukkan tingkat loyalitas dalam bekerja, pimpinan yang jarang komunikasi pada pegawainya, dan beberapa faktor itu terjadi pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Proses komunikasi yang terjadi pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan atasan maupu komunikasi dengan rekan sekerja merupakan faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari

bagaimana hubungan pegawai yang memuaskan dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif.

Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan, antara atasan dan bawahan atau sebaliknya. Namun pada dasarnya Pimpinan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin sudah memberikan motivasi kepada pegawainya hal itu dilakukan dengan harapan supaya para pegawai termotivasi dalam bekerja akan tetapi harapan tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, sehingga ada beberapa pegawai yang masih jauh dari harapan. Dan strategi komunikasi seorang pemimpin terhadap pegawainya sangat berpengaruh terhadap kinerja untuk menghasilkan target yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kegiatan komunikasi baik itu dari pimpinan ke pegawai maupun sebaliknya. Sehubungan dengan itu, tulisan ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan untuk pimpinan dalam membuat kebijakan pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin. Di samping itu, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dengan memanfaatkan pendekatan secara personal. Dalam penelitian ini peneliti berperan langsung dalam pengumpulan data-data yang diperlukan. Objek penelitian merupakan variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Maka objek dari penelitian ini adalah Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin, dan Subjek Penelitian adalah salah satu kepala subbagian dan beberapa pegawai yang menjadi bawahannya untuk dimintai keterangan atau orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis terhadap variabel penelitian yang dilakukan berdasarkan pernyataan dari hasil wawancara, observasi dan pengumpulan data. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu dari keseluruhan populasi beberapa orang yang dijadikan responden dan informan yang dianggap menjawab permasalahan yang diteliti dan tepat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Data-data yang diperoleh oleh peneliti baik data primer maupun data sekunder akan diolah dengan bantuan teknik penelitian baik wawancara, observasi, dan dokumen-dokumen pendukung hingga mendapatkan jawaban dari permasalahan yang penulis teliti.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Strategi Komunikasi Pimpinan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin Terhadap Kinerja Pegawai

Strategi komunikasi dalam lingkup organisasi bertindak untuk mengontrol serta mengawasi apa yang akan dilaksanakan, hal ini menunjukkan bagaimana proses interaksi komunikasi yang dikirim dan dipahami oleh penerima informasi tersebut, dalam berbagai hal tentang interaksi tentu memiliki beberapa sistem yang mempengaruhi seberapa sukses pencapaian dari hasil komunikasi tersebut, pembagian kerja dalam sebuah struktur organisasi telah dibagi sesuai dengan bidang dan keahliannya. Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut, hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dalam lembaga/perkantoran memiliki peran penting dalam suatu organisasi, Keterbukaan komunikasi dari pimpinan kepada bawahan di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin berjalan dengan baik, karena untuk membangun komunikasi antara pimpinan kepada bawahan, di dinas pendidikan ini menggunakan suatu komunikasi formal.

Peranan Pimpinan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan bahwa betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya anggaran dan fasilitas serta prosedur kerja yang sesuai Internasional Standar Operasional (ISO) namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Di sinilah letak pentingnya faktor sumber daya manusia dibanding dengan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sesuai bidang keahliannya.

Pimpinan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin dalam melaksanakan peranannya sebagai pimpinan kelembagaan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sudah baik sesuai dengan prosedur kerja Universitas Hasanuddin. Pimpinan mampu menempatkan diri baik itu internal maupun eksternal pada sebuah instansi, pimpinan bisa memberikan contoh atau teladan bagi para bawahannya agar lebih bisa bekerja dengan baik dan dalam memberikan motivasi pun sudah baik hal ini terlihat banyak para pegawai yang merasa sangat senang dan puas bekerja di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat karena adanya motivasi-motivasi kerja dari pimpinan sehingga dengan kepuasan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan demikian terdapat beberapa strategi kepemimpinan pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin di antaranya sebagai berikut:

1. Mempunyai aturan-aturan tentang kedisiplinan masuk jam kerja harus tepat waktu. Pada waktu yang telah ditentukan dimulai masuk kantor pukul 08.00 WITA s/d 16.00 WITA, jika ada pegawai yang sering datang terlambat makan akan mendapat teguran lisan dan pemberian sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Adanya kebersamaan: kita akan bisa menangani kegiatan kalau kebersamaan terjalin dengan baik, antara atasan dengan bawahan, begitupun sebaliknya, komunikasi, keakraban dan saling menghormati satu sama lain.
3. Memberikan keteladanan terhadap semua pegawai, dimaksudkan agar ketika kita menyuruh pegawai untuk disiplin, maka mereka mau melaksanakan dan meningkatkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.
4. Menciptakan suasana yang kondusif penuh dengan kekeluargaan antar pegawai dan Menciptakan rasa kekeluargaan yang tinggi di dalam ataupun diluar kantor, tetap menjaga kekompakan dan mengadakan kegiatan bersama guna untuk mempererat silaturahmi.
5. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
6. Memberikan motivasi kepada pegawai melalui pembinaan, workshop, focus group discussion, dan lain-lain.
7. Pendekatan religious melalui pendekatan agama, apa yang telah dilakukan bersama tidak lepas dari nilai ibadah kepada Allah SWT, karena kita sebagai bentuk pengabdian khususnya pada kantor Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin, sebab ibadah merupakan sebuah kewajiban untuk kita manusia yang beriman, yang menjadi dasar adalah jika kita tidak bekerja dengan baik, maka pekerjaan itu tidak akan mendapat keberkahan, begitu sebaliknya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam menetapkan aturan Strategi Komunikasi, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin hanya memberikan aturan dengan garis besar ukuran kerja yang harus diselesaikan sesuai bidang dan tanggungjawab pekerjaannya. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat juga menjalankan tugas untuk memotivasi terhadap pegawainya agar memiliki dedikasi atas pekerjaannya. Bentuk motivasi adalah dengan memberikan insentif berdasarkan capaian hasil pekerjaan. Maka dari itu segala hambatan yang ditemui dapat dilakukan penanggulangan secara baik dengan memilih alternatif lain agar tercapainya pelaksanaan tujuan dan sasaran strategi organisasi. Temuan penelitian di atas menunjukkan

bahwa, dapat dilihat dengan jelas bahwa strategi kepemimpinan yang dimaksud di sini merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir atau sasaran. Namun strategi bukan sekedar suatu rencana ataupun wacana, tetapi strategi di sini digunakan untuk mengembangkan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

2. Pembahasan

Komunikasi dalam organisasi merupakan sarana penghubung antara atasan dan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, hubungan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan dalam instansi/perkantoran memiliki peran penting dalam suatu organisasi, Keterbukaan komunikasi dari pimpinan kepada bawahan pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin berjalan dengan baik, karena untuk membangun komunikasi antara pimpinan kepada bawahan, di lppm ini menggunakan suatu komunikasi formal. Demi terjalannya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya, maka pimpinan harus menggunakan suatu pola komunikasi dengan baik. Dimana komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin adalah melakukan komunikasi verbal yang baik secara langsung antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya antara bawahan kepada atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif antara atasan dengan bawahan, maka atasan dan bawahan dapat sama-sama mengetahui segala masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan aktifitas kerja dalam menjalankan pelayanan yang terbaik, sehingga para pegawai di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat dapat mengambil langkah penyelesaian secara tepat. Pelaksanaan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang dibicarakan haruslah relevan dengan tugas yang akan dikerjakan oleh bawahan, maka dari itu sangatlah penting bagi pimpinan dalam melakukan pembicaraan atau komunikasi yang sesuai dengan topik dan materi yang akan dikerjakan oleh bawahan. Jika tidak relevan, maka pelaksanaan komunikasi yang dilakukan kurang berjalan secara optimal, maka dari itu sangatlah penting melakukan komunikasi dengan sesuai materi atau prosedur yang akan dilaksanakan dan berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

Sangatlah penting dalam berkomunikasi relevan dengan apa yang akan dikerjakan oleh bawahan, dengan artian pembicaraan yang dilakukan tidak terbuang sia-sia dan memang yang dibicarakan hal yang bermanfaat untuk kepentingan kemajuan organisasi, namun jika yang dibicarakan diluar bahasan pekerjaan organisasi, maka pelaksanaan komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak akan terlaksana dengan baik. Pimpinan dalam hal ini atasan, sangatlah penting untuk membangun komunikasi yang baik, sebab dengan komunikasi atasan dapat memberikan perintah, wewenang serta tanggungjawab kepada bawahan, sehingga bawahan dengan cepat dan sigap dapat melaksanakan perintah ataupun tugas yang diberikan, namun jika pimpinan tidak membangun komunikasi yang baik, perintah dan kebijakannya sulit untuk dilaksanakan oleh bawahan. Komunikasi dari atasan kepada bawahan memanglah sangat diperlukan, atasan atau pimpinan memiliki kebijakan yang perlu diterapkan oleh bawahan, jika pimpinan tidak mampu membangun komunikasi yang baik kepada bawahan, maka bawahan sulit untuk melaksanakan perintah atasan, sehingga pekerjaan kurang dapat berjalan dengan maksimal dan akan berdampak negative terhadap kinerja organisasi.

Komunikasi formal yang terdapat dalam organisasi adalah komunikasi yang terjadi dengan persetujuan resmi organisasi atau peraturan organisasi tersebut dan berisi hal-hal yang berhubungan dengan kinerja dan produktivitas organisasi, komunikasi formal memiliki tujuan atau fokus pada kepentingan dalam organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi serta biasanya dilakukan dengan resmi. Seperti dengan proses komunikasi tertulis melalui surat yang mana prosesnya sudah di atur dalam prosedur tertentu. Bentuk pola komunikasi informal dari atas ke bawah. Komunikasi informal cenderung lebih santai dan tidak sebeku seperti komunikasi formal, dimana tidak perlu ada prosedur atau peraturan resmi yang dibuat oleh organisasi untuk mengaturnya. Komunikasi informal ini biasanya dilakukan pada jam-jam santai seperti jam istirahat kantor atau saat dimana tidak perlu serius dalam membahas

pekerjaan. Biasanya pihak yang melakukan komunikasi informal ini membahas hal yang umum terjadi dalam masyarakat seperti berita terkini atau keadaan keluarga individu yang sedang berkomunikasi. Dalam memberikan pengarahan, ataupun perintah kepada staff yang berkaitan dengan tugas pekerjaan tidak harus selalu dengan melalui tatap muka, karena terkadang saya ada tugas diluar kota, tetapi agar komunikasi tetap berjalan lancar jadi bisa berkomunikasi melalui via telepon, atau melalui grup WhatsApp dan sebagainya, akan tetapi meskipun berkomunikasi melalui via telepon tetap akan di bicarakan kembali mengenai pembahasan didalam struktur organisasi yang sudah disampaikan melalui via telepon dengan komunikasi tatap muka. Untuk menyampaikan informasi kepada bawahan dapat dilakukan dengan berbagai metode. Pace (1989) mengemukakan empat klasifikasi metode untuk itu yaitu: metode lisan, tulisan, gambar dan campuran dari lisan-tulisan dan gambar.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Haryani, S, 2001), komunikasi formal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata. Demikian juga menurut (Muhammad, 2008) dijelaskan bahwa komunikasi formal adalah proses komunikasi di mana pesan disampaikan tidak menggunakan kata-kata. Komunikasi nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian di sekeliling situasi komunikasi yang tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskannya. Melalui komunikasi formal orang dapat mengekspresikan perasaannya dengan ekspresi wajah dan kecepatan. Komunikasi nonverbal diantaranya adalah yang berhubungan dengan suara manusia atau vokalik, gerakan badan, sikap badan, penggunaan ruang atau jarak dan penggunaan waktu.

Pola komunikasi yang terjadi di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada saat rapat internal awal mula lebih didominasi oleh pimpinan karena kepala bagian dan kasubbag lainnya lebih banyak memberikan informasi, instruksi dan motivasi kepada pegawai atau staff sehingga pegawai lebih banyak diam dan fokus pada informasi yang disampaikan oleh kepala bagian dan kasubbag. Tetapi setelah kepala bagian memberikan penjelasan, tetap diberikan sesi untuk bertanya kepada pegawai jika ada hal yang tidak dimengerti atau tidak jelas pada informasi yang telah beliau sampaikan sehingga pola komunikasinya menjadi dua arah karena ada feedback dari bawahan terhadap pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan.

Dari hasil pengamatan, baik komunikasi formal pada penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan tentang komunikasi dalam lingkup komunikasi organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin terutama komunikasi internal secara umum tidak terjadi permasalahan sehingga hubungan komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai terjalin baik. Komunikasi yang terjadi di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin berjalan dengan baik sehingga komunikasi tersebut mempunyai arti penting dan banyak kegunaannya di dalam organisasi. Hal tersebut menginformasikan bahwa komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dengan bawahan merupakan sumber informasi dan terjadi pertukaran informasi dalam organisasi baik antara bawahan dengan sesama bawahan ataupun bawahan dengan pimpinan dan pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang terjalin tersebut berbentuk komunikasi formal.

Efektivitas komunikasi pimpinan berpengaruh besar terhadap keberhasilan tujuan dari organisasi. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan diawali dengan adanya pemahaman yang sama. Aspek kognitiflah yang berpengaruh pada bawahan tentang pemahaman. Aspek kognitif akan memproses seberapa penting arti pesan tersebut bagi pegawai ataupun staff. Bila komunikasi itu penting maka semakin efektiflah pesan yang disampaikan pimpinan kepada bawahan. Dengan adanya pemahaman yang sama antara pimpinan dan bawahan, maka pegawai akan semangat meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Adanya pemahaman komunikasi pimpinan dan bawahan jumlah hasil kerja akan meningkat, pemenuhan hasil (target) sesuai dengan waktu yang diberikan, kedisiplinan karyawan meningkat karena ada pemahaman tentang peraturan dan ketetapan institusi. Pegawai paham

apa yang menjadi tanggung jawab dan haknya yang akan meningkatkan hubungan kerja sama antar pegawai. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feedback yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas terhadap hasil yang diinginkan.

Komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan sukses, begitu pula sebaliknya. Kurangnya komunikasi dalam organisasi dapat menimbulkan masalah dan kebingungan, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi efisiensi komunikasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Contoh misalnya pada saat penyampaian instruksi kerja yang detail, informasi akan disampaikan tepat waktu dengan bahasa yang mudah dipahami, jika ada masalah akan dikeluarkan peringatan, atasan bersedia mendengarkan saran atau komentar dari bawahan, dan atasan menghormati setiap keluhan, bertukar pendapat berharap dapat mendengarkan pendapat teman melalui komunikasi verbal dan nonverbal yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Peranan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin adalah memposisikan seorang Ketua Lembaga sebagai orang yang memiliki wewenang penuh dalam mengontrol, mengawasi dan mempengaruhi pegawainya untuk dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan tolak ukur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hal tersebut seorang pimpinan harus benar-benar mengetahui apa yang sedang terjadi dengan organisasi dan pegawai yang dipimpinya. Peranan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting, ketua Lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat harus mampu menciptakan komunikasi aktif dan efektif, selain itu pimpinan harus mampu menciptakan kreatifitas dalam melaksanakan kepemimpinannya, baik itu untuk kemajuan organisasi, ataupun produktifitas kerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah di dapatkan oleh peneliti, teori informasi organisasi berkaitan langsung dalam analisis strategi pimpinan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Universitas Hasanuddin, terhadap meningkatkan kinerja pegawai. hal ini dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dengan adanya informasi yang diberikan pada organisai tersebut.

D. Penutup

Kesimpulan penelitian ini secara umum tentang analisis strategi komunikasi pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Hasanuddin dimana pimpinan dalam hal ini Ketua lppm melakukan strategi komunikasi dengan bawahan melalui komunikasi yang harmonis, sehingga terjadi dialogis antara pimpinan dan bawahan dalam proses penyampaian dan penerima pesan. Strategi komunikasi formal yang dilakukan pimpinan kepada bawahan, yakni dengan cara dialogis, sehingga terjadi komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan, pimpinan melakukan komunikasi yang efektif terhadap bawahan, dengan komunikasi formal maka akan terjadi dialogis antara pimpinan dan bawahan, sehingga kedua belah pihak dapat mengerti dan paham tentang yang dibicarakan, sehingga peran komunikasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja bawahan..

Daftar Pustaka

- Allison, Machael dan Kaye, J. (2014). *Perencanaan Strategi Bagi Organisasi Nirlaba*. Yayasan Obor Indonesia.
- David, F. R. dan F. R. D. (2003). *Manajemen Strategi*. Salemba Empat.

- Haryani, S. (2001). *Komunikasi Bisnis*. AMP YKPN.
- Muhammad. (2008). *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*. Bima Aksara.
- Muhammad, A. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara.
- R Wayne Pace & Don F Faules. (2006). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rusnawati. (2022). *Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Gayo Lues*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Siagian, P. S. (2004). *Manajemen Strategik*. PT. Bumi Aksara.
- Swasta, B. (2003). *Manajemen Pemasaran Modern*. Liberty.
- Umar, H. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Gramedia.