

**POLA KOMUNIKASI PIMPINAN BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN KECAMATAN SINJAI SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Diajukan Oleh :
Abdul Hanif Al-Ghifari
NIM. 200208009

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI
TAHUN 2024**

**POLA KOMUNIKASI PIMPINAN BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR BALAI PENYULUHAN
PERTANIAN KECAMATAN SINJAI SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Diajukan Oleh :
Abdul Hanif Al-Ghifari
NIM. 200208009

Pembimbing:
1. Dr. Suriati, M. Sos.I
2. Muh Kadir, S.Pd., M.Pd.

**PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN SINJAI
TAHUN 2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Hanif Al-Ghifari

NIM : 200208009

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari Skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sinjai, 18 Juli 2024

Yang membuat pernyataan

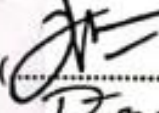
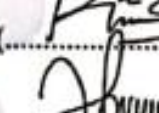
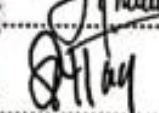


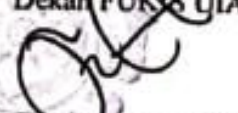
Abdul Hanif Al-Ghifari
NIM: 200208009

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul, Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan, yang ditulis oleh Abdul Hanif Al-Ghifari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 200208009, Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal 01 Agustus 2024 M bertepatan dengan 26 Muharram 1446 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.).

Dewan Penguji

Dr. Suriati, M.Sos.I.	Ketua	()
Dr. Jamaluddin, M.Pd.	Sekretaris	()
Dr. Rahmatullah, M.A.	Penguji I	()
Harmilawati, S.S, S.Pd, M.Pd.	Penguji II	()
Dr. Suriati, M.Sos.I.	Pembimbing I	()
Muh Kadir, S.Pd., M.Pd.	Pembimbing II	()

Mengetahui:
Dekan FUKIS UIAD,

Dr. Faridah, M.Sos.I.
NBM: 1212774

ABSTRAK

Abdul Hanif Al-Ghifari (200208009) Penelitian ini membahas *Pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan*. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi komunikasi yang efektif yang dapat diterapkan oleh pimpinan dalam konteks organisasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan. (2) Faktor pendukung dan penghambat pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan.

Jenis penelitian ini adalah naturalistik dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data yaitu dengan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi. Faktor pendukung dan penghambat pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan, (1) Pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan : Pola Komunikasi yang digunakan adalah pola komunikasi Lingkaran, Pola Komunikasi Bintang, dan pola Komunikasi Demokratis tersebut juga ditemukan beberapa bentuk pola komunikasi yang sama dengan ketiga pola yang disebutkan sebelumnya. Bentuk pola komunikasi tersebut yaitu: komunikasi satu arah, komunikasi dua arah, dan komunikasi vertikal (2) Faktor pendukung dan penghambat Pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan yaitu: komunikasi yang baik antar Pimpinan dan Pegawai, partisipasi Masyarakat, kerja sama antara Pimpinan dan pegawai, sarana dan prasarana yang memadai, serta sumber daya manusia (SDM). Sedangkan faktor penghambatnya yaitu: Kurangnya Kesadaran Masyarakat, pelaksanaan program kerja wajib terdapat tempat yang susah untuk dijangkau serta permasalahan administrasi dan anggaran.

Kata Kunci: *Pola Komunikasi, Pimpinan, Pegawai, Peningkatan*

ABSTRACT

Abdul Hanif Al-Ghifari, Communication patterns of leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Office, South Sinjai District. Thesis. Sinjai: Islamic Communication and Broadcasting Study Program, Faculty of Ushuluddin and Islamic Communication, Ahmad Dahlan Islamic University, Sinjai, 2024.

This study aims to determine (1) the communication patterns of leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Office, South Sinjai District. (2) Supporting and inhibiting factors of the communication patterns of leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Office, South Sinjai District.

This type of research is naturalistic with a qualitative approach. The data collection techniques are interviews, documentation, and observation. The data analysis technique uses data collection, namely data reduction, data presentation, and conclusions/verification. Supporting and inhibiting factors of the communication patterns of leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Office, South Sinjai District.

The results of the study show, (1) Communication patterns of the leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Center Office, South Sinjai District: The communication patterns used are the Circle communication pattern, the Star Communication Pattern, and the Democratic Communication pattern. Several forms of communication patterns were also found to be the same as the three patterns mentioned previously. The forms of communication patterns are: one-way communication, two-way communication, and vertical communication. (2) Supporting and inhibiting factors The communication patterns of the leaders of the Agricultural Extension Center to improve employee performance at the Agricultural Extension Center Office, South Sinjai District, namely: good communication between leaders and employees, community participation, cooperation between leaders and employees, adequate facilities and infrastructure, and human resources (HR). While the inhibiting factors are: Lack of Public Awareness, implementation of mandatory work programs, there are places that are difficult to reach, and administrative and budget problems.

Keywords: Communication Patterns, Leaders, Employees, Improvement

مستخلص البحث

عبد الحنيف الغفاري، أنماط التواصل لقادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء موظفيه في مكتب الإرشاد الزراعي، قضاء سنجائي الجنوبية، الرسالة العلمية، سنجائي، قسم الاتصال والإذاعة الإسلامية، كلية أصول الدين والتواصلات الإسلامية، جامعة أحمد دحلان الإسلامية، سنجائي، ٢٠٢٤.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد (١) أنماط التواصل لقادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء موظفيه في مكتب الإرشاد الزراعي، قضاء سنجائي الجنوبية. (٢) العوامل الداعمة والمثبطة لأنماط التواصل لقادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء موظفيه في مكتب الإرشاد الزراعي، قضاء سنجائي الجنوبية.

يعتمد هذا النوع من البحث على المنهج الطبيعي والتوعّي. وتتكون أساليب جمع البيانات من المقابلات والتوثيق والملاحظة. أما أسلوب تحليل البيانات، فيعتمد على جمع البيانات، وتحديدًا اختزال البيانات وعرضها، والاستنتاجات/التحقق. وتحدد الدراسة العوامل الداعمة والمثبطة لأنماط التواصل لقادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء موظفيه في مكتب الإرشاد الزراعي، قضاء سنجائي الجنوبية. أظهرت نتائج الدراسة (١) أنماط التواصل التي يتبعها قادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء الموظفين في مكتب مركز الإرشاد الزراعي بمنطقة سنجائي الجنوبية: أنماط التواصل المستخدمة هي غط التواصل الدائري، وغط التواصل النجمي، وغط التواصل الديمقراطي. كما وُجد أن عدة أشكال من أنماط التواصل تتطابق مع الأنماط الثلاثة المذكورة سابقًا. أشكال أنماط التواصل هي: التواصل أحادي الاتجاه، والتواصل ثنائي الاتجاه، والتواصل العمودي. (٢) العوامل الداعمة والمثبطة: أنماط التواصل التي يتبعها قادة مركز الإرشاد الزراعي لتحسين أداء الموظفين في مكتب مركز الإرشاد الزراعي بمنطقة سنجائي الجنوبية، وهي: التواصل الجيد بين القادة والموظفين، والمشاركة المجتمعية، والتعاون بين القادة والموظفين، والمرافق والبنية التحتية الكافية، والموارد البشرية. بينما العوامل المثبطة هي: نقص الوعي العام، وتطبيق برامج العمل الإلزامية، ووجود أماكن يصعب الوصول إليها، والمشاكل الإدارية والميزانية.

الكلمات الأساسية: أنماط التواصل، القادة، الموظفون، التحسين

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العلمين والصلاة والسلام على اشر فالانبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى اله واصحابنا بهاجمين اما بعد

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Suryamin. dan Ibunda Nur Jihad yang selalu memberikan Do'a dan dukungannya. Terima kasih telah mendidik dan membesarkan penulis;
2. Dr. Suriati, M.Sos. I., selaku (Pimpinan) Rektor Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
3. Dr. Jamaluddin, M. Pd., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
4. Dr. Rahmatullah, M. A., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
5. Dr. Muhlis.,M.Sos.I selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
6. Dr. Faridah, S. Kom. I., M. Sos. I. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
7. Dr. Suriati, M. Sos. I. selaku Pembimbing I dan Muh.Kadir, S. Pd.,M.Pd.I selaku Pembimbing II;
8. Suriyati M.Pd selaku Ketua Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam;
9. Seluruh Dosen yang telah membimbing dan mengajar selama studi di Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;
10. Seluruh Pegawai dan Jajaran Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai (UIAD) Sinjai yang telah membantu kelancaran akademik;
11. Kepala dan Staff Perpustakaan Universitas Islam Ahmad Dahlan (UIAD) Sinjai;

12. Terimakasih Kepada 200208003 Pemilik Nomor Induk Mahasiswa yang Tidak Bisa saya Sebutkan Namanya, Partnert Hebat yang membersamai Penulis dalam studi hingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini yang memberikan suport, kontribusi pikiran dan tenaga.
13. Teman-teman Mahasiswa Universitas Islam Ahmad Dahlan Sinjai dan berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah memberikan dukungan moral sehingga penulis mampu menyelesaikan studi.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

Sinjai, 18 Juli 2024

Abdul Hanif Al-Ghifari
NIM. 200208009

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK ARAB	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Subjek dan Objek Penelitian.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Instrumen Penelitian	30
G. Keabsahan Data	31
H. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
B. Hasil Penelitian.....	43
C. Pembahasan Penelitian	57

BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
Lampiran-Lampiran	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial, komunikasi tidak akan pernah lepas dari kehidupan pada umumnya. Komunikasi menjadikan manusia yang tadinya tidak tahu menjadi tahu, yang akhirnya akan mengerti dan memahami pesan yang telah disampaikan agar dapat disampaikan dan dapat menghasilkan feedback yaitu adanya interaksi. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari, dirumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. 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. (Faules, 2017)

Komunikasi dalam organisasi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggotanya. Setiap organisasi maupun perusahaan tentunya selalu menginginkan peningkatan 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. Sebagai suatu organisasi, dinas pendidikan olahraga dan pemuda haruslah memperhatikan pegawai agar dapat bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan kreatif sesuai apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien. Kebijakan organisasi terhadap pegawai yang diharapkan bersifat menyeluruh bagi organisasi yang bersifat jangka panjang, yang merupakan sub sistem dalam kerangka manajemen perusahaan. (Don F Faules & R. Wayne Pace, 2020)

Maka pembinaan solidaritas pegawai harus diarahkan untuk menjadi pemikir, penentu dan pelaksana bagi jalannya program organisasi secara berkesinambungan dengan efektif dan efisien, sebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan suatu organisasi juga ditentukan oleh bagaimana cara pengolahan sumber daya manusia. Pada dasarnya pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan dan dikelola secara maksimal. Kedua, sebagai manusia yang perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dalam bekerja. Untuk itu diperlukan pimpinan yang dapat mengendalikan organisasi tersebut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Pimpinan yang baik, tahu bahwa manusia adalah harta perusahaan yang besar dan dengan berbagai kekuatan dan tanggung jawab yang ada padanya menggerakkan manajemen sistem lebih produktif, fleksibel dan lancar sehingga dapat memotivasi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan jalan menunjukkan kinerja yang baik, disamping mengembangkan dan meningkatkan kualitas para pegawai. Karena masih banyak pegawai yang tidak mengindahkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, padahal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan pimpinan dan pegawai harus bekerja sama dalam mewujutkannya.

Komunikasi adalah aktivitas lumrah dan merupakan paling utama pada manusia. Melalui sebuah komunikasi, manusia dapat berinteraksi dengan satu individu dengan individu yang lain baik di dalam kehidupan sehari-hari, di bangku sekolah dan perkuliahan, di tempat kerja, maupun dalam lingkungan masyarakat di mana kita bermukim komunikasi sudah dianggap sebagai kebutuhan hal penting yang tidak bisa untuk dipisahkan dengan manusia sebagai makhluk sosial yang pastinya membutuhkan adanya hubungan interaksi antara yang satu dengan lainnya (Panuju 2018). Penyuluhan merupakan kegiatan untuk mendorong terjadinya perubahan

pada individu, kelompok, komunitas, atau masyarakat agar masyarakat menjadi tahu dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Tujuan dari adanya penyuluhan ini adalah agar meningkatkan hidup masyarakat menjadi berkualitas dan bermartabat. Menurut Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2006 terkait Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (SP3K) yang selanjutnya disebut penyuluh adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penyuluhan pertanian dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh para penyuluh lapangan untuk para petani di pedesaan. Kegiatan yang dilakukan adalah memberikan edukasi bagi para petani dan keluarganya agar menjadi tahu dan dapat menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi.

Memberikan penyuluhan bagi para petani dan keluarganya pastilah tidak mudah. Karena setiap petani yang diberikan penyuluhan tentunya memiliki karakteristik dan latar belakang budaya dan perilaku yang berbeda- beda. Para petani yang dipedesaan yang terisolir tentunya memiliki latar belakang berbeda dengan petani yang berada di daerah yang lebih maju. Oleh karena itu diperlukan adanya telaah mendalam untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi yang seharusnya dilakukan penyuluh pertanian dalam setiap kegiatan penyuluhannya. Penyuluh pertanian membutuhkan yang namanya pola komunikasi dalam berinteraksi. Kebutuhan akan pola komunikasi sangat penting karena kita manusia adalah makhluk sosial yang selalu berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain. Selain itu, pola komunikasi juga menjadi kebutuhan penyuluh pertanian karena dengan pola komunikasi yang efektif dapat memudahkan penyuluh untuk menyampaikan informasi kepada petani. Pola komunikasi

yang efektif terjadi apabila setiap individu dalam hal ini petani dan penyuluh mencapai pemahaman bersama.

Pola komunikasi juga merupakan proses yang dirancang sedemikian rupa untuk mewakili kenyataan keterpautan unsur-unsur komunikasi yang ada beserta keberlangsungannya, guna memudahkan penyampaian pemikiran penyuluh secara sistematis dan logis. Pola komunikasi juga dapat diartikan sebagai rancangan proses komunikasi antara komunikator dengan komunikan agar apa yang disampaikan komunikator kepada komunikan dapat membawa perubahan bagi komunikan. Perubahannya seperti perilaku, pendapat dan cara pengambilan keputusan baik secara lisan maupun tulisan. Ada 4 pola komunikasi yang dapat terjadi dalam suatu kegiatan komunikasi khususnya dalam hal ini adalah kegiatan penyuluhan yaitu komunikasi pola roda, pola rantai, pola lingkaran dan pola bintang

Organisasi didefinisikan sebagai tempat atau wadah untuk mencapai suatu tujuan bersama atau tempat untuk melakukan suatu kegiatan (Kasmir, 2020). Suatu pendekatan subjektif memandang organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan orang-orang. Organisasi terdiri dari tindakan-tindakan, interaksi, dan transaksi yang melibatkan orang-orang. Sedangkan berdasarkan objektif, Organisasi berarti struktur. Berdasarkan pandangan subjektif berarti proses. Penekanan pada perilaku atau struktur bergantung pada pandangan mana yang anda anut (Mulyana Deddy, 2019). Menurut Johnson Alvonsi mengartikan komunikasi organisasi sebagai komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, baik yang dilakukan antar individu, individu dengan kelompok, maupun antar kelompok, baik yang formal maupun informal. Arah yang terjadi bisa dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, maupun antar level yang sama (Panuju. R, 2020).

Menurut Emile Durkheim hal ini yang kemudian disebut sebagai solidaritas sosial. Emile Durkheim membagi solidaritas dalam dua macam, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik, Solidaritas organik dicirikan bahwa semua orang yang terkumpul dalam suatu organisasi tersebut memiliki tugas-tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Sedangkan solidaritas mekanik dicirikan sebagai solidaritas yang menyatakan bahwa ikatan di antara orang-orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang mirip. Namun alangkah lebih baiknya apabila kedua macam solidaritas tersebut dijelaskan satu persatu. Dari pendapat tersebut solidaritas sosial adalah merupakan rasa kebersamaan antar individu atau kelompok yang didasarkan pada perasaan moral dan kepercayaan yang dianut bersama dalam mencapai tujuan dan keinginan yang sama (Endrayani. D, 2020). Terkait dengan pemimpin Allah SWT. berfirman dalam QS Al-Baqarah/ 2 : 30

وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً قَالُوْۤا اَنْتَ جَعَلُۡۤا فِیْهَا
مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَ یَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَ نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَ نُقَدِّسُ لَكَ قَالَ
اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahnya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah (penguasa) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji- Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Departemen Agama Republik Indonesia, 2019)

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha, 2014). Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dalam memengaruhi seseorang, kelompok atau organisasi tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Dimana pengertian kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau komunikasi yang sukses dalam sebuah instansi dipengaruhi dengan pola komunikasi yang tepat dalam kegiatan sehari-hari juga pada saat membina sebuah organisasi. Pimpinan pada umumnya mempunyai kemampuan untuk melakukan komunikasi yang efektif sehingga mampu mempengaruhi partisipasi pengurusnya. Seorang pimpinan akan memiliki berbagai pola komunikasi untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran peningkatan kinerja atau tujuan instansi dapat tercapai (Maulidiyyah, 2021).

Balai Penyuluh Pertanian terletak di Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Instansi ini merupakan yang bergerak dibidang penyuluhan khususnya pada pertanian. Pegawai menjadi jembatan kepada pemerintah khususnya petani yang berada pada plosok-plosok desa yang ada di sinjai selatan tiap penyuluh memiliki wilayah kerja yang berbeda-beda. selain menjadi jembatan aspirasi kebutuhan tani kepada pemerintah penyuluh pertanian juga bertugas mensosialisasikan beberapa cara bertani dengan baik penggunaan pupuk serta takaran pupuk beserta kebutuhan tiap petani tiap desa atau wilayah masing-masing memiliki ketua kelompok tani tiap desa agar setelah pemberian bantuan pada petani memudahkan penyuluh pada wilayah kerja untuk mengevaluasi keberhasilan penyuluhan atau kekurangan-kekurangan apa yang mesti diperbaiki pada perealisasiannya berikutnya.

Berdasarkan observasi Peneliti di lapangan terkait tempat penelitian yaitu di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian bahwasanya dalam hal pelayanan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian sangat baik, dimana Pegawai di kantor balai penyuluhan pertanian kecamatan sinjai selatan memberikan panduan atau penyuluhan secara detail terkait dengan

pengurusan laporan dan proposal untuk menyalurkan terkait dengan pertanian yang berkaitan dengan cara penanaman budidaya pertanian di kecamatan sinjai selatan sesuatu hal yang tidak di pahami oleh seseorang yang sedang melaksanakan pengurusan. Pegawai bertindak secara tepat dan aktif dalam memproses hal yang dibutuhkan sehingga proses pelayanan tidak terlalu lama, misalnya pengurusan berkas kebutuhan terkait bibit dan pupuk serta racun untu penanaman budidaya di bagaian pertanian, dan lainnya. Terkait hubungan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain memilki hubungan yang baik, karena apabila salah seorang pegawai mengalami kesulitan atau hambatan dalam proses pelayanan, pegawai yang paham terkait hal tersebut memberikan bantuan baik secara lisan seperti penjelasan hal yang tidak dimengerti, maupun dalam tindakan nyata misalnya pegawai memberikan panduan atau cara yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Melihat situasi ini pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan, Kabupaten Sinjai saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tentunya saling menasehati satu sama lain apabila ada yang melakukan kesalahan. Berdasarkan penjelasan di atas tentunya Pimpinan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja pegawai dan hubungan antar pegawainya. Komunikasi Pimpinan kepada Pegawai menjadi hal yang utama dalam peningkatan Instansi dan kinerja Pegawai. Komunikasi yang efektif mampu memengaruhi partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Begitupun dengan pola komunikasi, pesan yang dapat berupa saran atau masukan akan mudah dipahami oleh Pegawai tergantung dengan cara Pimpinan menggunakan pola komunikasi yang bagaimana, misalnya dari segi tata cara berkomunikasi, cara berekspresi, dan tanggapan yang diberikan sehingga mampu diterima oleh Pegawai. Untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai diperlukan kemampuan komunikasi yang baik dari pimpinan dan didukung oleh kinerja yang sangat baik dari pegawai

yang ada di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai selatan Kabupaten Sinjai. Berbagai permasalahan yang sering dihadapi oleh Instansi pada umumnya yaitu ketidakharmonisan hubungan antara Pimpinan dan Pegawai, maupun hubungan antara Pegawai dengan sesama Pegawai yang bisa saja berdampak pada kinerja yang dihasilkan dan tujuan instansi yang akan dicapai mengalami hambatan. Oleh karena itu, pola komunikasi memiliki peran penting untuk membangun hubungan kekerabatan dan peningkatan kinerja antara Pimpinan dan Pegawai terutama di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian di Sinjai Selatan.

B. Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan permasalahan dalam penelitian agar tidak meluas, maka peneliti perlu untuk melakukan pembatasan permasalahan penelitian terkhusus pada Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat menarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan ?
2. Apa Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Mengetahui pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Sinjai Selatan ?
2. Untuk Mengetahui Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan ?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan bagi pengembangan ilmu komunikasi dan penyiaran islam terutama tentang pola komunikasi pimpinan dalam pembinaan solidaritas untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi ilmu pengetahuan dalam bidang komunikasi dan penyiaran islam serta sosial.
 - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya di bidang komunikasi penyiaran Islam.
2. Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mendukung pola komunikasi yang tepat digunakan untuk pembinaan solidaritas di BPP Sinjai Selatan.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi pengurus dalam pembinaan solidaritas sesama pengurus yang lainnya.
 - c. Bagi peneliti bermanfaat sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar S.Sos pada jurusan komunikasi dan penyiaran islam (KPI) UI Ahmad Dahlan Sinjai.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Tentang Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian

a. Pola Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian yang berupa *verbal* maupun *non verbal*, dari komunikator ke komunikan secara langsung dan tidak langsung. Secara teoritis model komunikasi merupakan gambaran sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya (Arni Muhammad, 2020). Penyajian model dimaksudkan untuk mempermudah memahami proses komunikasi dan melihat komponen dasar yang perlu ada dalam suatu komunikasi. Model komunikasi menggambarkan bagaimana jalannya proses komunikasi, bagaimana proses komunikasi mengalir melalui saluran komunikasi dari sender, sebagai pengirim kepada receiver, sebagai penerima. Secara umum tahapan dalam proses komunikasi (Wibowo jubiranto, 2019). dapat disampaikan sebagai berikut:

1. *Sender*, adalah individu, kelompok atau organisasi yang menginginkan menyampaikan pesan kepada individu, kelompok atau organisasi lain yaitu receiver.
2. *Encoding*, adalah menerjemahkan pemikiran tentang apa yang ingin disampaikan kedalam kode atau bahasa yang dapat dimengerti oleh orang lain. Ini membentuk dasar dari message atau pesan. Kemudian perlu memilih saluran yang dipergunakan untuk membagikan pesan.
3. *Message*, adalah pesan yang merupakan informasi yang ingin disampaikan sender kepada receiver.

4. *Channel* atau medium, merupakan saluran yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan. Variasi saluran komunikasi sangat banyak dan berjenjang tingkat kekuatan komunikasinya.
5. *Decoding*, memecahkan sandi, merupakan proses menginterpretasikan dan membuat masuk akal suatu pesan yang diterima receiver.
6. *Receiver*, adalah orang, kelompok atau organisasi kepada siapa pesan dimaksudkan untuk diterima. Kemudian receiver menciptakan arti dari pesan yang diterimanya.
7. *Noise*, merupakan suatu yang mengganggu terhadap penyampaian dan pemahaman terhadap pesan. Ini dapat memengaruhi setiap bagian dari proses komunikasi. Merupakan faktor yang dapat mengerti tentang kejelasan pesan pada setiap titik selama proses komunikasi.
8. *Feedback*, Merupakan pengetahuan tentang dampak pesan pada receiver dan menimbulkan reaksi *receiver* disampaikan kepada *sender*.

Proses komunikasi, suatu model komunikasi tidak hanya terfokus pada kajian untuk memahami arti pesan (*message analysis*), tetapi adalah terkait dengan semua unsur-unsur, proses, saluran, partisipan dan demi mencapai tujuan atau maksud tertentu (Rosady Ruslan, 2021). Menurut Aubrey Fisher model juga bisa dikatakan gambaran informal untuk menjelaskan atau menerapkan teori. Dengan kata lain model merupakan teori yang lebih disederhanakan, yang dikatakan Werner J. Severin dan James W. Tankard, model membantu merumuskan suatu teori dan menyarankan hubungan oleh karena hubungan antara model dengan teori itu begitu erat. Jika model memiliki kaitan yang sangat erat dengan teori maka, Sehubungan dengan hal tersebut.

Pola komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses komunikasi atau proses penyampaian informasi atau penyampaian pesan. yakni gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah pada suatu aktifitas komunikasi. Menurut Djamarah dalam Ayesha, pola komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan cara yang tepat, sehingga pesan yang dimaksud atau disampaikan dapat dipahami. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pola komunikasi menurut Widjaja (2000). Pola komunikasi dibagi menjadi empat pola komunikasi, yaitu pola komunikasi roda, pola komunikasi rantai, pola komunikasi lingkaran dan pola komunikasi bintang.

- 1) Pola komunikasi roda adalah pola komunikasi yang dimana semua informasi dan pesan tergantung pada individu yang menduduki posisi sentral. Individu dalam posisi sentral ini menerima kontak dan juga informasi; kritik dan saran dari pihak lain dan sama – sama memecahkan masalah yang ada.
- 2) Pola komunikasi rantai adalah pola komunikasi yang dimana mengarahkan seseorang berkomunikasi pada seseorang yang lainnya kemudian kepada yang lainnya dan diteruskan kepada yang lainnya dan seterusnya begitu yang dikenal sebagai sistem komunikasi upward dan downward. Dalam komunikasi ini ada lima tingkatan dalam jenjang hirarki dan model ini menganut sistem komunikasi garis langsung (komando) tanpa terjadi suatu persimpangan.
- 3) Pola komunikasi lingkaran adalah pola yang dimana memungkinkan semua anggota berkomunikasi satu dengan yang lainnya hanya melalui sejenis sistem pengulangan pesan. Dalam hal ini pola komunikasi lingkaran ini tidak semua anggota bisa saling berhubungan langsung dan tidak semua anggota mendapatkan akses langsung akan informasi yang diperlukan, karena sistem

dalam pola ini adalah adanya pengulangan dari anggota ke anggota lainnya.

- 4) Pola komunikasi bintang adalah pola yang dimana sangat memungkinkan semua anggota bisa saling berkomunikasi dengan anggota lainnya dan semua anggota dapat berhubungan langsung dengan anggota lainnya serta semua anggota dapat secara langsung mengakses informasi yang diperlukan untuk memecahkan persoalan atau masalah yang terjadi.

Dari uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa, pola komunikasi adalah cara atau strategi dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan dari individu satu (komunikator) kepada individu lainnya (komunikan) dengan tujuan tertentu. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang atau individu berkomunikasi pasti menginginkan adanya kesamaan persepsi atau komunikasi bertindak sesuai dengan tujuan dan harapan dari isi pesan yang disampaikan. Apabila kita sudah mengetahui gambaran dari sebuah proses komunikasi maka kita secara otomatis dapat mengetahui pola apa yang akan digunakan sehingga apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan atau kekurangan maka kita dapat meminimalisirnya, sehingga terhindar dari kesalahan dalam penyampaian informasi.

b. Definisi Pimpinan

Pimpinan adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah. Sebagai orang pimpinan harus mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota organisasi. Seperti diketahui keberhasilan sebuah organisasi tergantung oleh beberapa faktor. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi adalah kinerja para pemimpinnya. Mereka yang dapat mengkombinasikan kualitas kepemimpinan dengan kekuatan yang ada dalam posisinya untuk menciptakan pengaruh yang kuat kepada bawahannya dan koleganya dipandang sebagai pemimpin yang baik. Dari semua fungsi manajemen,

kepemimpinan melibatkan atasan yang berhubungan langsung dengan bawahannya. Dengan demikian pemimpin merupakan bagian sentral dari pesan pegawai, dalam bekerja sama-sama untuk mencapai visi, misi. Pemimpin dikatakan profesional apabila memiliki seni dalam memimpin. Seni adalah buah kreasi yang berbeda. Untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien harus memiliki keterampilan:

a. Keterampilan teknis

Merupakan kemampuan memecahkan masalah melalui teknik yang baik, atau menyelesaikan tugas secara sistematis.

b. Keterampilan hubungan manusiawi

Keterampilan hubungan manusiawi adalah kemampuan untuk menempatkan diri dalam kelompok kerja dalam menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. Tanpa memiliki kemampuan hubungan manusia, kelompok kerja sama tidak dapat terjalin harmonis.

c. Keterampilan konseptual

Merupakan kecekapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melakukan kecenderungan berdasarkan kemampuan teoretis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Setiap pimpinan memiliki kewajiban untuk mencapai organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para pegawai yang dibawahnya. Sebagaimana R. L. Kahn menyatakan bahwa seorang pimpinan menjalankan pekerjaannya dengan baik apabila dia:

1. Memberikan kepuasan terhadap kebutuhan langsung para bawahannya.
2. Menyusun jalur pencapaian tujuan yaitu memberikan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Menghilangkan hambatan-hambatan pencapaian tujuan. Mengubah tujuan pegawai sehingga bisa berguna secara organisatoris.

Definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Kartono, 2013).

Pimpinan yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang efektif sehingga sedikit banyak akan menstimuli partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Pimpinan harus diawali dalam melakukan komunikasi, baik komunikasi verbal maupun *non verbal*. Komunikasi *verbal* disini adalah komunikasi yang disampaikan dengan menggunakan tutur kata ramah, sopan dan lembut sementara komunikasi *non verbal* digunakan untuk mengkomunikasikan konsep-konsep yang nyata, misalnya kebenaran, keadilan, etika dan agama serta memperkuat dan mempertegas komunikasi verbal. Berikut ini definisi kepemimpinan menurut para ahli:

- 1) Menurut Sondong P Siagian mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
- 2) Menurut Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.
- 3) Menurut Miftah Thoha mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

- a) Jika dihubungkan dengan Islam, seseorang pemimpin harus mampu mengarahkan mendorong seseorang agar dapat mencapai tujuan organisasi. Seperti dalam Q.S As-Sajdah/ 32:24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَمَةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Terjemahnya:

Dan Kami jadikan di antara mereka (Bani Israil) itu, pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami (Departemen Agama Republik Indonesia, 2019)

Ayat ini mengisyaratkan bahwa yang memberi petunjuk memiliki kemampuan yang melebihi rata-rata anggota masyarakatnya sehingga dia membimbing kearah yang lebih sempurna. Ada juga yang berpendapat bahwa kata yahduna yang menggunakan ila, hanya mengandung makna pemberitahuan, tetapi tanpa kata ila maka ketika itu pemberi hidayat tidak hanya menunjuk jalan yang seharusnya ditempuh, tetapi juga mengantar kejalan tersebut. Karena kata yahduna dalam ayat diatas tidak dirangkaikan dengan kata ila, jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang yang menjadi imam haruslah memiliki keistimewaan melebihi para pengikutnya, dia tidak hanya memiliki kemampuan menjelaskan petunjuk tetapi kemampuan mengantar para pengikutnya menuju arah yang lebih baik.

- b) Teori Psikologi atau Psychological Theory, kata lain dari teori ini adalah teori kejiwaan yang berasumsi bahwa sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwanya. Penganut teori ini merumuskan bahwa tesis leader are made, pemimpin itu dapat diciptakan atau dipersiapkan secara khusus, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan.
- c) Teori Situasi atau Situational theory, teori ini pada akhirnya melahirkan kosep kepemimpinan situasional. Teori ini mengajarkan bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi atau lingkungan yang mengelilinginya. Pada saat tertentu seseorang

berfungsi sebagai pemimpin. Pada saat manusia yang dipimpin. Teori ini adalah sintesis dari teori keturunan yang mengatakan bahwa bakat adalah faktor dominan dan teori kejiwaan yang bersumsi bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin jika di bekali pegetahuan dan sejumlah pengalaman yang memadai.

Apabila dikaitkan dengan kepentingan organisasi, maka setiap organisasi secara jelas memiliki hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus yang dipatuhi oleh pegawai, dalam hal ini komunikasi bertujuan untuk mengendalikan prilaku anggota dalam berbagai cara. Gaya pimpinan yag merupakan ciri seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi, Menggerakkan para anggota/pegawai dalam rangka mencapai tujuan.

- 1) Pimpinan Otoratik, yaitu pimpinan yang berdasarkan atas kekuasaan mutlak segala keputusan berada di satu tangan. Gaya pimpina ini sering membuat anggota pegawai tidak senang atau frustasi.
- 2) Pimpinan Birokratik, yaitu dimana seseorang pemimpin bertindak sebagai pegawai/supervisor dengan berkomunikasi lewat tulisan.
- 3) Pimpinan Demokratik, yaitu pimpinan berdasarkan demokrasi, dalam arti bukan dipilihnya secara demokratik, melainkan cara yang dilaksanakan pemimpin. Pemimpin tersebut melakukan kegiatan sedemikian rupa sehingga keputusan merupakan hasil musyawarah.
- 4) Pimpinan Bebas, yaitu bahwa seorang pemimpin sebagai penonton yang bersifat pasif. Adapun kepemimpinan dalam perspektif Islam yaitu Pimpinan harus bijaksana dalam membuat keputusan, penerima dan penyebar informasi sebagaimana dalam fiman Allah dalam Q.S.Sad/38: 22 sebagai berikut:

إِذْ دَخَلُوا عَلَى دَاوُدَ فَفَزِعَ مِنْهُمْ قَالُوا لَا تَخَفْ خَصْمَانِ بَغَى بَعْضُنَا عَلَى بَعْضٍ فَأَحْكُم بَيْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تُشْطِطْ وَاهْدِنَا إِلَى سَوَاءِ الصِّرَاطِ

Terjemahnya:

Ketika mereka masuk (menemui) Daud lalu ia terkejut karena kedatangan) mereka. mereka berkata: "Janganlah kamu merasa takut; (Kami) adalah dua orang yang berperkara yang salah seorang dari Kami berbuat zalim kepada yang lain; Maka berilah keputusan antara Kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukilah Kami ke jalan yang lurus (Departemen Agama Republik Indonesia, 2019).

Ayat diatas menyatakan bahwa: kami adalah dua pihak yang sedang berselisih yang salah seorang dari kami berbuat zalim kepada yang lain. Ini adalah puncak objektivitas bagi seseorang yang mencari kebenaran sekaligus menggambarkan kesediaan dan ketulusannya mengikuti keputusan yang adil dari hakim (pimpinan). Ucapan si pengadu berilah keputusan antara kami dengan haq dipahami oleh al- Biqa'l sebagai upaya meningkatkan sang hakim agar berusaha sekuat kemampuannya menetapkan hukum dengan benar, sehingga terhindar dari celaan bila terjadi kesalahan.

c. Tugas dan Fungsi pimpinan

Keefektifan dari seorang pemimpin tergantung pada tiga daerah kebutuhan yang terdapat di dalam fungsi kepemimpinan yang ada dalam kelompok. Tiga daerah kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai tugas yang sama, kebutuhan untuk menjaga tim, dan kebutuhan setiap individu dari anggota yang ada dalam kelompok. Sehubungan dengan penjelasan tentang pendekatan fungsi atau kelompok di atas, maka ada tiga fungsi kepemimpinan yaitu:

1) Pertama: fungsi-fungsi tugas (Task Function) yaitu:

- a) Mencapai sasaran dari kerja kelompok
- b) Mendefinisikan tugas-tugas kelompok
- c) Merencanakan kerja
- d) Mengalokasikan sumber
- e) Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
- f) Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja

- g) Meninjau kemajuan
- 2) Kedua, fungsi-fungsi tim (Team functions) yaitu:
 - a) Memelihara moral dan membangun spirit tim
 - b) Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja
 - c) Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan
 - d) Sistem komunikasi dalam kelompok
 - e) Melatih kelompok
 - f) Janji dari bawahan kepada pemimpin
- 3) Ketiga, fungsi-fungsi individual (Individual Functions) yaitu:
 - a) Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok.
 - b) Menyelesaikan masalah pribadi
 - c) Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu
 - d) Melatih individu (Melati S.I, 2021)
- d. Peran Pimpinan

Seorang pemimpin harus menjadi pusat komunikasi, untuk dapat me-nyampaikan fikiran dan keinginannya kepada sekitarnya dan sebaliknya sensitif peka untuk menerima semua informasi dari lingkungannya, sebab jika seorang pemimpin mau memaksakan pikiran atau ide-ide sendiri saja dan tidak peka terhadap isyarat-isyarat yang diberikan oleh lingkungannya, pastilah dia bukan pemimpin yang baik.

menurut Kartono Pemimpin tentunya pribadi yang memiliki cakapan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai keluwesan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing keluwesan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Menurut Abdurachman dikutip oleh menyatakan bahwa peranan pemimpin pada hakikatnya adalah: Melaksanakan tugas dan wewenangnya di dalam hubungan dengan wewenang ini memberikan beberapa istilah yang mempunyai inti sama dari wewenang tersebut antara lain: *Actuacing, Loading, Directing, Commading, Motivating* (Mulyana Deddy, 2019).

2. Tinjauan Tentang Peningkatan Kinerja Pegawai

a. Pengertian Peningkatan

Peningkatan berasal dari kata dasar tingkat. Peningkatan memiliki kelas nomina atau kata benda sehingga peningkatan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata peningkatan adalah proses, cara, dan perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan, dan sebagainya (Lektur, 2022)

b. Bentuk-Bentuk Peningkatan

Tidak dapat dipungkiri jika karyawan memegang kunci kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Manajemen pun berlomba-lomba untuk mengaplikasikan banyak cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan, berbagai strategi meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu atau tim. Mulai dari pengelolaan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan, dan masih banyak lagi

c. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut WJS. Poerwodarminto pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan) dan sebagainya. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian 37 bahwa yang dimaksud dengan pegawai adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara dalam suatu jabatan serta

digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Mufarokkah S.M.I, 2022).

Berdasarkan definisi di atas terkait dengan peningkatan, kinerja, dan pegawai dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai adalah adanya suatu perubahan dari proses kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang bekerja pada pemerintah (perusahaan) berdasarkan dengan potensi keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki dengan rasa tanggung jawab sehingga suatu instansi dapat mencapai tujuannya dan pencapaian kinerja yang efektif dan efisien.

d. Tujuan kinerja pegawai

Tujuan Kinerja Pegawai Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai yaitu:

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 5) Pemberian gaji yang cocok, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji secara berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan intensif uang.
- 6) Pengembangan SDM tersebut masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya pemindahan atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan dan pelatihan.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong di dalam membantu pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 8) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan yang akan Menghambat kinerja pegawai

e. Bentuk-bentuk Kinerja

- 1) Kinerja Ritual : adalah suatu kinerja komunikasi yang terjadi secara berulang-ulang. Kinerja ritual terdiri dari ritual pribadi (yang mencakup hal yang sering dilakukan setiap hari di tempat kerja), ritual sosial (suatu aktivitas interaksi dengan orang lain baik verbal maupun nonverbal), dan ritual tugas (perilaku rutin yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang).
- 2) Kinerja Hasrat : merupakan suatu kinerja yang berhubungan dengan orang lain terkait dengan organisasi itu sendiri dimana seorang anggota organisasi antusias berbicara dengan anggota lainnya.
- 3) Kinerja Sosial: adalah eksistensi umum yang berkaitan dengan perilaku. Misalnya, kesantunan dan kesopanan yang digunakan untuk mendorong kerja sama antara anggota organisasi.
- 4) Kinerja Politik: berkaitan dengan budaya organisasi yang mengkomunikasikan terkait dengan sistem kekuasaan dan pengendalian.
- 5) Kinerja Enkulturasasi mengacu pada bagaimana anggota memperoleh pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu berkontribusi terhadap organisasi (West, 2018).

f. Macam-Macam Pegawai

- 1) Pegawai Tetap: adalah pekerja yang memiliki perjanjian atau kontrak dengan lembaga atau perusahaan tempatnya bekerja dengan jangka waktu yang tidak ditentukan dan bisa disebut sebagai pekerja permanen. Biasanya pegawai tetap memiliki hak yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.
- 2) Pegawai Tidak tetap: adalah pegawai yang memiliki kontrak kerja dalam waktu yang sudah ditentukan. Umumnya pegawai jenis ini hanya dipekerjakan saat dibutuhkan sesuai kontrak yang disepakati. Pegawai tidak tetap bisa saja diberhentikan sewaktu-waktu ketika jasanya sudah tidak dibutuhkan lagi.
- 3) Pegawai Swasta: adalah orang yang bekerja di lembaga atau organisasi non pemerintah berdasarkan kontrak kerja yang telah disepakati bersama

Pegawai Negeri : adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau negaralainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Lektur, 2022).

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran penulis terkait dengan karya tulis atau skripsi yang ada di internet, di bawah ini terdapat beberapa kajian yang telah diteliti oleh orang lain yang relevan dengan judul penelitian penulis diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Anisatu Solihah, dengan judul “Pola komunikasi dosen dan mahasiswa dalam pendalaman tahsin tilawah melalui virtual learning (*Studi pada Sekolah Tinggi Shuffah Al-Qur'an Abdullah bin Mas'ud Muhajirun Natar Lampung Selatan*). permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti dalam skripsi tersebut terkait dengan model komunikasi adalah gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya. penggunaan model komunikasi dianggap lebih efektif dalam kesuksesan berkomunikasi karena pesan yang disampaikan akan dapat diterima dengan baik oleh sasarannya. dalam proses belajar mengajar pada umumnya dilakukan di ruang kelas secara tatap muka, akan tetapi Shuffah Al- Qur'an Abdullah Bin Mas'ud melakukan pembelajarannya. Mengetahui hambatan-hambatan komunikasi yang terjadi antara dosen dan mahasiswa dalam tahsin tilawah melalui virtual learning. penelitian ini merupakan jenis penelitian (field research) yang mengangkat data dari lapangan, yang bersifat deskriptif kualitatif. Pengambilan sampel peneliti menggunakan tehnik purposive sampling yakni sampel diambil menurut kriteria. kemudian pesan yang disampaikan tersebut berbentuk sinyal atau tanda (kata-kata, gambar, tulisan, dll) tahap selanjutnya sinyal tersebut

diterima melalui alat penerima dan menjadi pesan yang diterima oleh pihak sasaran penerima (Annisatussolehah, 2022).

Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama sama membahas terkait dengan peningkatan tujuan dimana pemimpin menjadi hal utama untuk peningkatan tujuan dengan memberikan motivasi kepada anggota dalam mencapai suatu hal. Sedangkan. Adapun perbedaannya yaitu dari segi kosa kata judulnya, dimana penelitian ini terkait dengan motivasi peningkatan kinerja sedangkan penulis sendiri membahas tentang model komunikasi pimpinan dalam peningkatan solidaritas.

2. Skripsi yang ditulis oleh Musdalifah dengan judul *Model Komunikasi Motivasi Peningkatan Solidaritas Pengurus KSR PMII- Di Al-Ghazali Kabupaten Bulukumba*. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi peningkatan kinerja Pengurus di Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif. Waktu penelitian ini kurang lebih selama dua bulan. Lokasi penelitian ini berada di Universita Al-Ghazali Kabupaten Bulukumba. adapun hasil penelitiannya yaitu dapat dilihat berdasarkan 6 indikator motivasi yaitu indikator intensif pemberian motivasi dalam bentuk intensif di Universitas Al-Ghazali Kabupaten Bulukumba sudah baik, pemberian bonus diberikan oleh pegawai yang mempunyai prestasi kerja, kemandirian kerja terhadap para pegawai sudah baik, motivasi dalam bentuk hubungan *interpersonal* di kampus tersebut (Musdalifah, 2019).

Adapun persamaan dengan penelitian penulis yaitu sama sama membahas terkait dengan peningkatan tujuan dimana pemimpin menjadi hal utama untuk peningkatan tujuan dengan memberikan motivasi kepada anggota dalam mencapai suatu hal. sedangkan penulis sendiri terkait dengan model komunikasi organisasi dalam membina solidaritas pengurus himpunan mahasiswa jurusan komunikasi dan penyiaran Islam IAIN di Kabupaten Bone. Kemudian dari pendekatan penelitian yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. adapun

perbedaannya yaitu dari segi kosa kata judulnya, dimana penelitian ini terkait dengan motivasi peningkatan kinerja sedangkan penulis sendiri membahas tentang model komunikasi pimpinan dalam peningkatan solidaritas.

3. Skripsi yang ditulis oleh Adriani dengan judul model Komunikasi tokoh agama dalam penyelesaian konflik (Studi Konflik Antar Warga Di Desa Batu Gajah Baru Kec. Rupit Kab. Musi Rawas Utara) model Komunikasi tokoh agama dalam penyelesaian konflik (Studi Konflik antar Warga Di Desa Batu Gajah Kec. Rupit Kab. Musi Rawas Utara). Ada dua persoalan yang dikaji dalam skripsi ini, bagaimana konflik antar warga yang terjadi di Desa Batu Gajah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Bagaimana model komunikasi tokoh agama dalam menyelesaikan konflik di Desa Batu Gajah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif yang bermanfaat untuk memberikan informasi, fakta dan data mengenai model komunikasi tokoh agama dalam penyelesaian konflik yang terjadi di Desa Batu Gajah Kecamatan Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Dari Hasil penelitian ini ditemukan bahwa Konflik antar warga yang terjadi di Desa Batu Gajah sering terjadinya konflik sosial antar masyarakat lebih kurang 30 tahun konflik tersebut terjadi, disebabkan gesekan sosial seperti ketersinggungan, dendam pribadi, sosial politik sampai bertumpahan darah (Adriani, 2021).

Adapun Persamaan dan adapun perbedaan dari peneliti yaitu persamaan sama-sama membahas tentang model komunikasi dan beberapa model yang digunakan terbilang cukup mirip terkait perbedaan tentunya perbedaan dari segi metode penelitian dan tempat penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah naturalistik. Menurut Mulyana, penelitian naturalistik mengasumsikan bahwa perilaku dan makna yang dianut sekelompok manusia hanya dapat dipahami melalui analisis atas lingkungan alamiah (*natural setting*) mereka. Oleh karena itu, situasi yang alamiah, bukan situasi buatan seperti eksperimen atau wawancara formal yang harus menjadi sumber data. Namun realitas eksis di dunia empiris dalam arti dialami dan bukan pada metode yang digunakan untuk menelaah dunia tersebut. Realitas harus ditemukan dengan memeriksa dunia tersebut dan metode hanya sekedar instrumen yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menganalisis karakter dunia empiris. Dengan demikian, nilai suatu metode diukur dengan kriteria apakah ia sesuai untuk mengukur karakter dunia empiris tersebut.

Posisi peneliti mirip dengan apa yang dikatakan Schutz, yaitu “orang asing” (*stranger*). Asumsi ini tidak berarti bahwa peneliti sekedar mengamati dari jauh, tidak mengganggu pihak yang diamati, namun teknik-teknik lain seperti wawancara dengan informan, pemetaan lokasi dan analisis artefak/dokumentasi juga dilakukan. Peneliti naturalistik sering mengkombinasikan teknik-teknik berlainan untuk meminimalkan keterbatasan setiap teknik (Mulyana, 2021). Tujuan penelitian naturalistik adalah untuk mengetahui aktualisasi, realitas sosial dan persepsi manusia melalui pengakuan mereka yang mungkin tidak dapat diungkap melalui penonjolan pengukuran formal atau pertanyaan penelitian yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Para peneliti naturalistik meyakini bahwa untuk memahami gejala sosial yang paling tepat adalah apabila mereka mampu memperoleh

fakta pendukung yang sumbernya berasal dari persepsi dan ungkapan dari para pelaku itu sendiri.

Penelitian naturalistik adalah penelitian yang berorientasi pada proses, maka penelitian naturalistik dianggap tepat untuk memecahkan permasalahan penelitian yang berkaitan dengan kegiatan manusia, seperti perubahan perilaku manusia dalam pembangunan, perilaku siswa dalam sekolah, peran dokter dan pasien dalam proses penyembuhan, di mana dalam kegiatan tersebut pengungkapan fenomena lebih bersifat ganda dan non linear (Tamilselvy, 2014)

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti ditekankan untuk bersifat realitas dan menciptakan hubungan secara sosial antara peneliti dengan subjek yang diteliti (Noon, 2017). Menurut Kirk dan Miller, penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Subjek penelitian kualitatif adalah manusia baik secara konseptual maupun keberadaannya dalam suatu konteks. David Williams mengemukakan definisi penelitian kualitatif sebagai pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah. David Williams terhadap penelitian kualitatif terletak pada karakter alamiahnya, baik dalam teknik pengumpulan data, metode, serta proses penelitian yang dilakukan peneliti (Widiawati, 2020). penelitian kualitatif lebih melihat pada kualitas objek penelitian misalnya, nilai, makna, emosi manusia, penghayatan keberagaman, keindahan karya seni, nilai sejarah dan lain-lain (Abdussamad, 2019).

B. Definisi Operasional

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan dalam proposal penelitian yang berjudul Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian di Sinjai Selatan. Untuk menghindari perbedaan pengertian atau kesalahpahaman makna, maka peneliti mengemukakan pengertian pola komunikasi, serta apa itu pimpinan serta kinerja pegawai. Berdasarkan pada definisi operasional di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pola komunikasi pimpinan yaitu alat bantu yang digunakan oleh pimpinan kepada pegawai untuk mempermudah atau memperjelas pesan yang akan disampaikan melalui suatu proses komunikasi. Dimana pimpinan tentunya memiliki ciri khas dalam penyampaian informasinya, sehingga pola komunikasi ini bisa membantu proses komunikasi untuk peningkatan hasil yang efektif dan efisien yang dihasilkan oleh seorang pimpinan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari sebuah lembaga (instansi). Maka yang akan menjembatani dari proses pembinaan solidaritas pegawai adalah melalui pola komunikasi pimpinan dan pegawai guna mencapai tujuan visi dan misi instansi ini.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Penyuluh Pertanian Sinjai Selatan Jln Poros 2 Sinjai - Malino

2. Waktu Penelitian

Untuk waktu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu selama 2 (dua) bulan terhitung dari bulan Mei sampai Juni 2024.

D. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Berdasarkan judul yang diteliti, yang menjadi subjek dalam penelitian yaitu pimpinan dan pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Sinjai Selatan sebanyak 7 orang .

2. Objek Penelitian

Berdasarkan judul yang diteliti, maka yang menjadi objek penelitian adalah pola komunikasi pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Sinjai Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian, peneliti terlibat langsung dalam proses mengumpulkan data, mengelolah data, serta menarik kesimpulan dari data yang diperoleh. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan seseorang, maka observasi tidak terbatas pada seseorang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Yusuf, 2019). Observasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi pimpinan di Balai Penyuluhan Pertanian Sinjai Selatan Kab. Sinjai.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui

komunikasi langsung. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan sumber informasi, di mana pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya (Yusuf, 2019). Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pola komunikasi pimpinan BBP Sinjai Selatan dalam membina solidaritas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian yaitu wawancara terencana dan terstruktur adalah suatu bentuk wawancara di mana pewawancara dalam hal ini peneliti menyusun secara terperinci dan sistematis rencana atau pedoman pertanyaan menurut pola tertentu dengan menggunakan format yang baku.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumentasi tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sesuai dan terkait dengan fokus penelitian adalah sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen ini dapat berupa teks tertulis, *artefact*, gambar maupun foto video dan rekaman (Yusuf, 2019). Adapun dokumentasi yang dimaksud yaitu dokumen berbentuk foto atau file terkait dengan tempat yang akan diteliti misalnya, gambaran umum lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah, visi misi, dan struktur organisasi, serta dokumen lain yang menjadi kebutuhan dalam penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan

sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2013). Adapun *instrumen* pendukung atau alat bantu dalam proses penelitian yaitu:

1. Alat bantu dalam observasi misalnya tape recorder, buku, pulpen, dan catatan hasil penelitian baik berupa lembaran pertanyaan untuk wawancara kepada narasumber
2. Alat dokumentasi, yaitu alat bantu yang berfungsi untuk mengumpulkan bukti-bukti dokumentasi seperti handphone, kamera, dan alat perekam.
3. Pedoman wawancara, yaitu berisi daftar pertanyaan terkait dengan pola komunikasi pimpinan BPP Sinjai Selatan dalam membina solidaritas kinerja pegawai

G. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Jadi uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Uji kredibilitas data hasil penelitian yang dilakukan adalah dengan triangulasi. triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi dilakukan untuk pengecekan hasil penelitian melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya untuk menguji kredibilitas data tentang pola komunikasi pimpinan, maka pengumpulan dan pengujian data yang diperoleh dilakukan ke pegawai yang tergabung dalam struktural, kepemimpinan yang memberikan gambaran konsep tugas dan fungsi pegawai yang merupakan suatu kelompok kerja sama. Data dari ke tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mengelompokkan pandangan yang sama, yang berbeda, dan spesifik dari tiga sumber data tersebut. data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang selanjutnya meminta kesepakatan kepada sumber (Pimpinan dan Pegawai).

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan Teknik observasi, kemudian melakukan pengecekan dengan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Jika dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin semuanya benar, karena adanya sudut pandangan yang berbeda-beda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu Pengumpulan data pada saat observasi di awal bulan Februari dan wawancara dibulanmei olehnya itu, Waktu juga sering memengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara bisa saja dipengaruhi dengan waktu pada saat melakukan wawancara misalnya, pada saat melakukan wawancara pada pagi hari

saat narasumber masih segar, belum memiliki banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sampai menemukan data yang pasti (Sugiyono, 2013)

H. Teknik Analisis Data

Sebuah penelitian, data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis data kualitatif model interaktif dari Mils dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan (Syahrums, 2012). Dalam penelitian kualitatif analisis data yang terbaik dilakukan sejak awal penelitian. Peneliti tidak boleh menunggu data lengkap terkumpul dan kemudian menganalisisnya. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa analisis data merupakan suatu proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, observasi dan catatan lapangan, dokumen, foto, dan material lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang data yang telah dikumpulkan sehingga memungkinkan temuan peneliti dapat disajikan dan diinformasikan kepada orang lain (Yusuf, 2019). Teknik analisis data dapat dilakukan dengan tiga langkah yang telah disebutkan sebelumnya yaitu reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan yang akan dijelaskan lebih lanjut.

1. Reduksi Data

Miles dan Huberman menjelaskan bahwa reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Syahrur, 2012).

3. Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sinjai

Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sinjai merupakan unit kerja di jajaran Dinas Pertanian yang bergahapan langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melakukan pengawasan terkait penyuluhan pertanian di wilayah kecamatan disamping itu Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Sinjai juga mengembangkan tugas terkait sosialisasi, Fasilitator pertanian pada kelompok-kelompok petani kecil dalam hal penanaman dan pembudidayaan (Pratiwi, 2022).

Balai Penyuluh Pertanian Merupakan instansi yang menjadi wadah untuk para penyuluh melakukan pengembangan terhadap para petani yang berada di Kecamatan Sinjai, Kabupaten Sinjai. Hadirnya penyuluh di dalam lingkaran masyarakat sinjai karena pada tahun 1982 para petani masih melakukan pertanian secara tradisional, sehingga pengolahan lahan dan hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan kerja keras mereka, sehingga pemerintah membangun BPP pada tahun 1985, sehingga hadirnya BPP dalam lingkaran masyarakat sangat membantu masyarakat dalam meningkatkan pengetahuan mereka mengenai pertanian. Semenjak didirikan tahun 1958 sampai dengan saat ini (Yusuf, 2019).

2. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Bone

Salah satu peran yang dilakukan oleh Balai Penyuluh Pertanian dalam upaya memberdayakan para petani di Desa Bua adalah dengan melakukan kegiatan sebagai berikut:

a. Sebagai Motivator

Banyak dari sebagian dari para petani yang dimana mereka merasa gagal dan rendah akan status mereka sebagai petani sehingga membuat mereka tidak percaya diri dengan profesi mereka, sehingga disini diperlukan seorang motivator untuk meningkatkan dan memberikan semangat untuk para petani sehingga mereka bisa bangkit dari keterpurukan mereka seperti yang dikatakan oleh kepala BPP ibu Lily Yuliati, S.Pt, sebagai berikut:

“Pemberian motivasi sangat diperlukan oleh para petani, karena memang banyak dari mereka yang merasa terpuruk dengan keadaan mereka sehingga diperlukan pemberian motivasi agar mereka bisa semangat dalam mengembangkan diri mereka, pemberian motivasi dilakukan seperti kata-kata serta tindakan agar mereka bisa percaya dengan apa yang kita katakan” (Wawancara ibu Lily Yuliati, S.Pt, 2024)

Kementerian Pertanian mengeluarkan program Sekolah Lapang atau yang disebut dengan SL-PTT (Sekolah Lapang Pengelolaan Tanaman Terpadu) merupakan suatu proses pemberdayaan petani sebagai upaya mengubah perilaku petani yang semula secara tradisional yang berpola menjadi petani modern berkelanjutan. Program SL-PTT merupakan suatu inovasi baru dan strategi jitu dalam upaya meningkatkan produksi dan produktivitas usaha tani.

Dari hasil observasi peneliti, keberadaan sekolah lapang mengubah pandangan masyarakat yang masih bertani secara tradisional menjadi petani yang modern, hal tersebut terjadi tidak terlepas dari keramahan dan murah senyumnya para penyuluh saat mereka melakukan penyuluhan, sehingga para petani menjadi nyaman, dalam kegiatan penyuluhan berlangsung petani dan penyuluh tertawa bersukaria karena petani beranggapan kalau penyuluh bukanlah sebagai pemerinah akan tetapi teman mereka sendiri, sehingga tidak ada canggung antara BPP dan para petani.

b. Penyuluh Sebagai Guru

Guru merupakan faktor penting dan utama dalam proses pendidikan, karena guru adalah orang yang berpendidikan serta mereka memiliki keterampilan dibidang mereka, maka dari itu peran dari penyuluh adalah sebagai seorang guru, karena hanya penyuluh lah yang paham bagaimana penggunaan pupuk yang benar, pengendalian hama serta menggunakan alat-alat modern, hal tersebut dilakukan dalam acara penyuluhan yang dimana penyuluh akan pergi ke sawah atau pemukiman warga untuk melihat permasalahan yang dihadapi oleh para petani, sehingga mereka bisa menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai dengan ilmu yang mereka punya.

1. Kelompok

Penyuluhan berkelompok sangat penting karena dengan penyuluhan berkelompok tersebut kita bisa meningkatkan SDM para petani, sehingga para petani bisa lebih mandiri lagi. Sebagaimana yang di paparkan oleh salah satu ketua kelompok tani Rukli H. M. Saleh, sebagai berikut:

“Pertemuan kelompok tani dengan para penyuluh adalah hal yang harus dilakukan karena memang permasalahan yang dihadapi para petani sangat kompleks, sehingga dibutuhkan pertemuan dengan para penyuluh, pertemuan tersebut dilakukan di kantor desa, atau rumah salah satu ketua kelompok tani, dalam pertemuan tersebut para petani bisa memaparkan apa saja kebutuhan dan kadalanya dalam bertani, sehingga penyuluh bisa merapatkan dengan anggota penyuluh apa saja kebutuhan para petani tersebut” (Wawancara Rukli H. M,2024)

Petemuan penyuluh dengan para petani dilakukan 5 kali dalam satu minggu, dalam pertemuan tersebut penyuluh akan memberikan teori terkait dengan bagaimana cara kita untuk menangani masalah wereng dan hama serta dilakukan dengan praktik, hal ini dilakukan karena memang kebanyakan dari

petani yang non formal, sehingga harus dilakukan dengan praktik.

Dari paparan di atas peneliti melakukan observasi, bahwa benar apa yang dikatakan oleh bapak Rukli bahwa para petani sangat membuhkan petani sebagai lampu penerang mereka, dari observasi yang dilakukan peneliti, pada saat para penyuluh sampai di tempat penyuluhan sampai selesai para petani tidak ada yang merasa takut dan malu, mereka sudah berani dalam menyampaikan aspirasi mereka pada saat penyuluhan, itu terjadi karena petani dan para penyuluh sudah sering berinteraksi dan mereka tidak mengenal penyuluh sebagai pemerintah akan tetapi sebagai teman.

c. Menarik Petani Milenial

Pertanian merupakan salah satu sektor prioritas dalam pembangunan nasional yang berkelanjutan di negara agraris. Kemampuan pertanian sebagai sektor terkuat dalam penyerapan tenaga kerja termasuk saat krisis ekonomi membuktikan fungsi yang strategis dalam pemberdayaan masyarakat petani di pedesaan. Pertanian merupakan pekerjaan ya dilakukan oleh sebagian masyarakat Indonesia, kebanyakan para petani dulu adalah mereka yang umurnya 40-60 tahun, hal ini terjadi karena pada saat itu para petani masih menggunakan alat-alat tradisional, sehingga anak-anak muda pada masa itu kurang tertarik dengan pertanian. Tetapi seiring dengan perkembangan zaman, sehingga pertanian pun ikut berkembang, sehingga banyak dari para pemuda yang terjun dalam dunia pertanian. Hal diatas selaras dengan paparan kakanda Ahmad Yani salah satu petani milenial, sebagai berikut:

Pertanian bukan suatu hal yang buruk, sehingga saya sebagai salah satu anak muda yang hidup di jaman modern ini, ikut berpartisipasi dalam pertanian, karena memang pertanian pada saat sekarang adalah sesuatu yang menyenangkan dan tidak memerlukan lahan yang luas (Wawancara Ahmad Yani 2024)

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, peneliti dapat memberikan analisis, bahwa yang dikatakan oleh kakanda Ahmad Yani di atas adalah hal yang benar, karena pada jaman modern ini para petani sudah tidak terlalu memerlukan lahan yang luas untuk melakukan pertanian karena sudah banyak alat-alat modern yang dapat digunakan untuk melakukan penanaman sayur seperti, Polibenk, penanaman sayur menggunakan media pot dan lain sebagainya

3. Program kerja tahunan Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan yang dirancang sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan yaitu :

1) Pembagian Pupuk

Pupuk merupakan kebutuhan utama bagi para petani, padi, kacang, jagung, dan tanaman lainnya, pupuk mempunyai berbagai macam jenis diantaranya pupuk hayati, pupuk subsidi dan pupuk organik, disekian banyaknya pupuk para petani lebih banyak menggunakan pupuk subsidi (kimia) yang dimana pupuk kimia dapat merusak tanaman kalau penerimaannya terlalu banyak dan terlalu dekat dengan tanaman. Selain itu pupuk kimia tidak hanya memberikan efek samping yang merusak tanaman akan tetapi kalau kita tepat dalam memberikan pupuk pada tanaman walaupun pupuk tersebut berbahan kimia makan akan dapat menyehatkan dan menyuburkan tanaman.

2) Sekolah Lapang

Sekolah lapang merupakan program yang sudah berjalan sejak tahun 2021 sampai sekarang, sekolah lapang ini BPP berkerja sama dengan pemerintah pusat, untuk meningkatkan kredibilitas para petani, sehingga para petani bisa lebih maju lagi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh staf BPP ibu Meliyani Handayani, S.Pt., sebagai berikut:

Sekolah lapang merupakan wadah untuk para penyuluh melakukan kegiatan dimana kami melakukan praktik, seperti memberitahukan kepada petani gejala-gejala tanaman tidak sehat dan bagaimana cara mengobatinya, serta memberikan

pelatihan kepada para petani, selain memberikan teori mengenai bagaimana cara penanaman yang benar, pemberian pupuk yang benar, dan pemberian obat yang sesuai dengan gejala tanaman (Wawancara ibu Meliyani Handayani, S.Pt,2024)

Dari paparan di atas peneliti memberikan analisis bahwa sekolah lapang yang dilakukan BPP sangat membantu para petani karena memang mereka memberikan teori sekaligus dengan praktik sehingga para petani yang melihat apa yang mereka lakukan cepat paham.

4. Visi dan Misi Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

a. Visi

Adapun visinya yaitu “Terwujudnya Balai Penyuluhan Pertanian sebagai lembaga penyuluhan berbasis Masyarakat secara terpadu guna mewujudkan Petani yang Maju, Mandiri, dan Modern.”.

b. Misi

1. Menjadikan BPP sebagai Pusat Pembelajaran dan Pelatihan bagi Masyarakat Tani
2. Mengembangkan kemandirian dan keswadayaan petani sebagai pelaku agribisnis bidang peratanian
3. Meningkatkan kelembagaan petani yang kuat dan mandiri
4. Meningkatkan produktivitas potensi unggulan di bidang pertanian
5. Mengembangkan potensi pangan lokal untuk mendukung ketahanan pangan
6. Mengembangkan sumber daya alam berbasis kelestarian lingkungan hidup
- Meningkatkan kapabilitas sumber daya Penyuluh Pertanian
- Mengembangkan kemitraan

5. Struktur Organisasi Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

Adapun susunan struktur organisasi di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dapat dilihat pada tabel di

bawah ini (Daud, 2016).

NO	NAMA	JABATAN
1	H. Alimuddin, S. Tp.	Kepala Balai
2	Ahmad Yani	Kasubag Tata Usaha
3	Sri Budiarti,	Sekertaris Balai
4	Dra. A. Nurcahaya	Bendahara Balai
5	Muhammad Densi S.Tr.P	Kasi Pelatihan
6	A. Marthin Kalay, S.Tp	Kasi Penyuluhan
7	Dewi Sri Yuliati,	Penyuluh
8	Wahdania	Penyuluh

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi Balai Penyuluhan Pertanian
Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

6. Tujuan dan Sasaran Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

a. Tujuan

Balai Penyuluhan Pertanian yang selanjutnya disingkat BPP adalah tempat pertemuan dan koordinasi antara Penyuluh, Pelaku Utama, dan Pelaku Usaha yang berfungsi untuk menyelenggarakan Penyuluhan Pertanian di kecamatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2022 tentang Penguatan Fungsi Penyuluhan Pertanian, BPP dibentuk dan ditetapkan di setiap kecamatan potensi pertanian oleh bupati/walikota dan dikepalai oleh seorang koordinator BPP. BPP melaksanakan tugas dan fungsinya berkoordinasi dengan Camat setempat.

Tugas dan fungsi BPP diimplementasikan dengan penguatan peran BPP sebagai pusat data informasi, pusat gerakan pembangunan, pusat pembelajaran, pusat konsultasi agribisnis, dan pusat pengembangan jejaring kemitraan. Optimalisasi 5 Peran BPP dalam Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian di kecamatan dengan (a) tersedianya data dan informasi; (b) terjalinnya sinergitas kegiatan pembangunan pertanian; (c)

terlaksananya pembelajaran usaha tani; (d) terlaksananya konsultasi agribisnis; (e) terlaksananya konsultasi agribisnis.

Sebagai pusat data dan informasi pertanian beberapa hal bisa dilaksanakan di BPP berhubungan dengan penyediaan data dan informasi. Untuk memperkuat informasi, maka pada BPP minimal tersedia tujuh papan display fisik di BPP antara lain: (a) struktur organisasi; (b) peta wilayah kerja BPP; (c) potensi lahan; (d) luas tanam/ luas panen/ provitas; (e) tingkat serangan OPT; (f) tingkat penerapan teknologi; dan (g) data kelembagaan petani. Selain itu BPP juga harus berperan dalam dalam aktifitas pemutakhiran data di Sistem Informasi Penyuluhan Pertanian (SIMLUHTAN) baik data ketenagaan, kelembagaan penyuluhan, dan kelembagaan petani. Display harus mudah dilihat, mudah dibaca, dan mudah dijangkau. Ketiga hal ini merupakan syarat mutlak yang harus mampu diwujudkan dalam display. Display harus dibuat semenarik dan seatraktif mungkin. Pada intinya display yang dipajang harus informatif dan komunikatif.

Berkaitan dengan penguatan informasi, maka pada BPP harus tersedia papan nama BPP. Papan nama tersebut sebagai bentuk identitas BPP dan memberikan informasi dan alamat BPP sehingga memberikan kemudahan akses bagi para pengguna layanan BPP dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam menyajikan informasi secara dinamis BPP dapat dilengkapi dengan running text. Running text yang terbuat dari LED yang dapat di program dengan menggunakan komputer untuk menampilkan tulisan, gambar dan animasi. Keuntungan menggunakan running text sebagai media informasi akan berkesan menarik dan tahan lama. BPP juga dapat membuat video profil BPP yang menggambarkan bangunan BPP, lokasi BPP, struktur organisasi, potensi SDA, SDM petani dan SDM Penyuluh Pertanian dan menampilkan testimoni dari para pemangku kepentingan dan penerima manfaat. Pembuatan video profil ini dalam memberikan informasi BPP kepada publik yang dapat memperkuat pencitraan BPP dalam memberikan pelayanan penyuluhan pertanian.

Untuk memperkuat informasi maka BPP harus menyediakan materi penyuluhan baik cetak maupun secara online melalui aplikasi Cyber Extension. Materi penyuluhan dapat digunakan dalam pengawalan dan pendampingan serta pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian, misalnya bimbingan teknis, kursus tani, dan lain-lain. Pemanfaatan sosial media dan berbagai aplikasi yang berhubungan pertanian dalam memperkuat data dan informasi menjadi bagian penting sebagai salah satu bentuk jawaban implementasi BPP di era digital saat ini.

b. Sasaran

Sasaran utama penyuluhan yaitu pelaku utama dan pelaku usaha. Sasaran antara penyuluhan yaitu pemangku kepentingan lainnya yang meliputi kelompok atau lembaga pemerhati pertanian, perikanan, dan kehutanan serta generasi muda dan tokoh masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Pola Komunikasi Pimpinan balai penyuluhan pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan

Pola Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, Pola Komunikasi pimpinan merupakan suatu hal yang berpengaruh dalam kepemimpinan seseorang di suatu Instansi, Lembaga, atau Organisasi. Pola komunikasi Pimpinan adalah gaya yang digunakan seorang pemimpin dalam mengorganisasikan para pegawai yang dipimpinnya agar segala tugas dan tanggung jawab tersebut dapat berjalan dengan baik, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pola komunikasi sendiri mempunyai berbagai macam fungsi diantaranya melukiskan sebuah proses komunikasi, serta membantu dalam menemukan dan memperbaiki hambatan komunikasi. Jadi, Pola komunikasi juga berperan penting agar pesan yang disampaikan oleh Pimpinan dapat dipahami dan diterima oleh pegawainya.

Sebelum membahas terkait dengan Pola komunikasi yang diterapkan oleh Pimpinan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai perlu adanya pemahaman tentang tipe kepemimpinan yang diterapkan Pimpinan atau Kepala Balai Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dalam mengarahkan dan memimpin para Pegawainya. Adapun tipe kepemimpinan Kepala Balai Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu tipe Kepemimpinan Demokratis.

Dalam tipe kepemimpinan demokratis seorang pemimpin bersifat terbuka kepada para pegawainya. Dimana seorang pemimpin dengan tipe kepemimpinan demokratis menekankan pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik antar pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Pimpinan dengan tipe kepemimpinan demokratis senang menerima saran, kritik dan pendapat para pegawai yang dipimpinnya. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Ahmad Yani selaku Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai pada saat diwawancarai.

Komunikasi antar pegawai dan pimpinan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sangat baik, dikarenakan pimpinan yang bersikap bersahabat dan sangat terbuka dalam hal menerima pendapat pegawai. Artinya segala bentuk aktifitas terutama dalam lingkup pekerjaan, pegawai dan pimpinan berkomunikasi secara terbuka. Bukan hanya komunikasi secara tatap muka, bahkan pimpinan menerima komunikasi melalui perantara media sosial, misalnya WhatsApp (Ahmad Yani, Wawancara, 2024).

Hal yang sama juga dipaparkan oleh Bapak Muhammad Densi S.Tr.P selaku Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Dalam berkomunikasi dengan Pegawai, Pimpinan selalu bersikap terbuka terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh Pegawainya, sehingga Pegawai merasa Pimpinan dapat menjadi contoh bagi Pegawai dalam hal bertindak dan bersikap (Muhammad Densi S.Tr.P, Wawancara, 2024)

Dari wawancara di atas, sudah jelas bahwasanya tipe kepemimpinan dari Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu tipe Kepemimpinan Demokratis. Hal ini juga diperkuat pemaparan dari H. Alimuddin , S.Tp selaku Pimpinan atau Kepala Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai pada saat diwawancarai.

Apabila seorang Pegawai ingin menyampaikan sesuatu hal mereka menyampaikannya secara langsung tanpa adanya suatu prosedur tertentu yang harus dilakukan, bahkan penyampaian informasi juga memanfaatkan media sosial WhatsApp. Menurut saya mereka adalah teman, saling membantu dalam berbagai hal dengan harapan tujuan yang akan dicapai dapat terwujud serta peningkatan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat. Apabila seorang Pegawai melakukan kesalahan, sanksi yang diberikan berupa teguran bukan dengan memaki-maki Pegawai, sehingga dengan sanksi teguran tersebut saya selaku Pimpinan berharap kesalahan yang sama tidak terulang kembali (H. Alimuddin , S.Tp, Wawancara, 2024).

Berdasarkan wawancara di atas, pimpinan adalah seseorang dengan karakter yang bersahabat dengan pegawai, mau menerima setiap saran dan pendapat yang disampaikan oleh pegawainya tanpa mengenal batas bahwa mereka adalah bawahan. Selain itu dalam hal peneguran kesalahan, Pimpinan bersikap ikhlas atas kesalahan yang mereka perbuat dan memberikan teguran agar kesalahan yang sama tidak terjadi. Terkait dengan teguran terhadap kesalahan yang dijelaskan tersebut, itu merupakan sifat seorang pemimpin dengan tipe demokratis sebagaimana yang dijelaskan dalam buku “Kepemimpinan Dengan *Spirit Technopreneurship*” karya Heri Erlangga (Erlangga, 2018). Pada tipe ini seorang pemimpin bertindak secara demokratis. Ia beranggapan bahwa dirinya adalah merupakan bagian integral yang sama-sama merupakan elemen sebuah perusahaan, dan secara bersama-sama mewujudkan tanggung jawab tentang produktivitas yang tinggi karena setiap individu merupakan potensi yang berharga dalam merealisasikan tujuan (Erlangga, 2018).

Setelah mengetahui terkait dengan tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai penulis akan membahas terkait dengan Pola Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluh Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan penelitian di lapangan bahwa Pola Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu:

a) Pola Komunikasi Lingkaran

Pola komunikasi lingkaran adalah pola yang dimana memungkinkan semua anggota berkomunikasi satu dengan yang lainnya hanya melalui sejenis sistem pengulangan pesan. Dalam hal ini pola komunikasi lingkaran ini tidak semua anggota bisa saling berhubungan langsung dan tidak semua anggota mendapatkan akses langsung akan informasi yang diperlukan, karena sistem dalam pola ini adalah adanya pengulangan dari anggota ke anggota lainnya. dengan proses yang masih sederhana yaitu melibatkan ketiga unsur diantaranya, *komunikator* (pembicara), pesan, dan *komunikan* (pendengar/penerima pesan).

Pola komunikasi ini adalah model yang paling umum digunakan dalam berkomunikasi. Dalam hal ini yang bertindak sebagai *komunikator* adalah Pimpinan yang menyampaikan arahan atau informasi tentang sesuatu hal. Informasi inilah yang disebut dengan pesan (*message*) yang disampaikan secara langsung kepada Pegawai selaku *komunikan* (pendengar/penerima pesan). Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak H. Alimuddin, S.Tr selaku Kepala Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Dalam menyampaikan pesan atau informasi kepada pegawai saya menyampaikan secara langsung kepada Pegawai, dalam hal ini komunikasi yang dilakukan yaitu secara tatap muka *face to face*. Komunikasi yang terjadi tidak ada umpan balik yang dilakukan dikarenakan Pegawai yang sudah mengerti dengan apa yang diperintahkan (H. Alimuddin, S.Tr , Wawancara, 2024).

Dari wawancara di atas sudah jelas bahwa Pola yang digunakan yaitu Pola Komunikasi Lingkaran. Pemahaman Pegawai terhadap pesan atau informasi yang disampaikan tergantung dari cara Pimpinan menyampaikan pesan tersebut. Karena dalam Pola Komunikasi Lingkaran yang menjadi keberhasilan komunikasi dipengaruhi dengan pesan yang disampaikan secara runtut.

Berdasarkan hasil observasi dari Peneliti bahwa pada saat Pimpinan menyampaikan suatu instruksi atau Perintah kepada Pegawai, Pimpinan menyampaikan informasi tersebut secara sistematis sehingga Pegawai mampu memahami apa yang menjadi isi informasi dari Pimpinan. Dengan memahami perintah yang disampaikan oleh Pimpinan maka Pegawai tidak memerlukan suatu penjelasan lebih runtut atau *feedback* terhadap informasi yang disampaikan.

Pola Komunikasi Lingkaran juga sama dengan bentuk komunikasi yang dikenal dengan komunikasi satu arah. Dimana model komunikasi satu arah ini mempunyai arti bahwasanya penyampaian pesan yang berupa instruksi atau perintah secara lisan oleh Pimpinan kepada pegawai. Dalam komunikasi satu arah Pegawai tidak memberikan tanggapan terhadap apa yang diinstruksikan oleh Pimpinan. Berdasarkan penjelasan tersebut Pola Komunikasi Lingkaran dan komunikasi satu arah ini memiliki pengertian yang sama, maka keduanya saling berkesinambungan satu sama lain.

b) Pola Komunikasi Bintang

Pola komunikasi bintang adalah pola yang dimana sangat

memungkinkan semua anggota bisa saling berkomunikasi dengan anggota lainnya dan semua anggota dapat berhubungan langsung dengan anggota lainnya serta semua anggota dapat secara langsung mengakses informasi yang diperlukan untuk memecahkan persoalan atau masalah yang terjadi. memuat beberapa unsur diantaranya *Who* (siapa), *Says What* (mengatakan apa), *In Which Channel* (melalui media mana), *to whom* (kepada siapa), dan *With What Effect* (efeknya bagaimana). Contoh penerapan Pola Komunikasi Bintang di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu pada saat Pimpinan menyampaikan suatu informasi secara langsung maupun melalui aplikasi *WhatsApp* kepada para Pegawai nya sehingga mereka mendapatkan informasi yang akurat. Sebagaimana wawancara yang dilakukan oleh bapak Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Pada saat menyampaikan pesan, saya juga memanfaatkan aplikasi media sosial *WhatsApp*. Dimana dalam hal ini informasi yang saya sampaikan dalam grup chat khusus pegawai Balai Penyuluhan Pertanian. Misalnya pada saat membicarakan tentang seragam yang akan digunakan pada acara tertentu. Dalam hal ini menghasilkan kesepakatan bersama terkait dengan hal yang dibicarakan tersebut. Tentunya dengan bantuan media elektronik Handphone, komunikasi yang dilakukan menjadi lebih mudah (H. Andi Baso, Wawancara, 2023).

Berdasarkan wawancara tersebut sudah jelas bahwa pimpinan (siapa) menyampaikan informasi (mengatakan apa) melalui media sosial *WhatsApp* (saluran/media) kepada para Pegawai (kepada siapa), sehingga terjadi penambahan informasi dan timbulnya kesepakatan bersama (efek). Dalam Pola Komunikasi Bintang informasi bisa disampaikan secara langsung (tatap muka) serta pemanfaatan media. Oleh karena itu Pimpinan berkomunikasi dengan Pegawainya juga menggunakan Pola Komunikasi Bintang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan Pola Komunikasi yang diterapkan Pimpinan Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dalam peningkatan kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Pola Komunikasi Lingkaran

Komunikasi yang dilakukan oleh Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dalam memberikan instruksi atau perintah kepada Pegawai, dimana tidak ada umpan balik (*feed back*) yang diberikan oleh Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dikarenakan informasi yang telah dipahami oleh Pegawai.

2. Pola Komunikasi Bintang

Dalam hal ini Pimpinan (siapa) Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai menyampaikan informasi (mengatakan apa) melalui media sosial *WhatsApp* (saluran/media) kepada para Pegawai (kepada siapa), sehingga terjadi penambahan informasi dan timbulnya kesepakatan bersama (efek). Pola Komunikasi Bintang informasi bisa disampaikan secara langsung (tatap muka) serta pemanfaatan media.

3. Pola Komunikasi Demokratis

Pola kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Berikut adalah beberapa ciri dan karakteristik dari pola kepemimpinan demokratis mencakup Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan, Komunikasi Terbuka, Penghargaan terhadap Diversitas Pendapat, Delegasi Tanggung Jawab, Pendorong Kreativitas dan Inovasi, Pemecahan Masalah Bersama, Pemantauan dan Evaluasi

Keuntungan dari pola kepemimpinan demokratis meliputi meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota tim, membangun suasana kerja yang kolaboratif, serta mempromosikan pembelajaran dan pengembangan pribadi. Namun, dalam situasi tertentu, seperti dalam keadaan darurat atau ketika waktu yang singkat diperlukan untuk pengambilan keputusan, pola kepemimpinan demokratis mungkin tidak selalu cocok.

2. Faktor Penghambat dan Pendukung Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor balai penyuluhan pertanian kecamatan Sinjai selatan

Dalam menjalankan peran dan tugasnya masing-masing, tentunya ada faktor pendukung maupun penghambat pola komunikasi Pimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Penulis akan menguraikan terkait dengan faktor pendukung dan penghambat dari hasil wawancara yang diperoleh.

1. Faktor Pendukung

Ketika terjadi peningkatan dalam hal kinerja, baik dalam bentuk pelayanan maupun yang lainnya, tentunya yang menjadi sorotan adalah faktor pendukung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Pimpinan dan Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, terdapat beberapa faktor pendukung diantaranya:

a. Komunikasi yang Baik antar Pimpinan dan Pegawai

Berbicara tentang komunikasi, ini menjadi hal yang utama dalam sebuah organisasi. Komunikasi bukan hanya tentang masalah bertukar pikiran atau saling memberikan saran satu

sama lain. Sistem komunikasi yang lancar antara sesama Pegawai maupun Pimpinan mampu meningkatkan suatu kinerja. Komunikasi harus diasah dengan sering berkomunikasi antar Pegawai dari bidang lain, maupun antara Pimpinan dan Pegawai dalam sebuah organisasi. Jika tidak mampu menjalin komunikasi dengan baik, maka akan muncul *miss communication* (miss komunikasi) antar Pimpinan dan Pegawai. Berdasarkan hasil observasi dari Penulis bahwa komunikasi antara Pegawai dan Pimpinan sangat baik, karena Pimpinan yang bersikap bersahabat dengan Pegawai tanpa mengenal jabatan maupun status keluarga atau tidak. Sebagaimana wawancara dengan Ahmad Yani selaku Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Salah satu yang menjadi faktor pendukung dalam hal peningkatan kinerja yaitu terjalinnya komunikasi yang harmonis antar sesama Pegawai maupun Pimpinan sehingga kami antara Pegawai maupun dengan Pimpinan tidak terjadi suatu masalah karena kurangnya komunikasi (Ahmad Yani, Wawancara, 2024).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa yang menjadi salah satu pendukung peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu terjalinnya komunikasi yang baik antar Pimpinan dan Pegawai.

b. Partisipasi Masyarakat

Dalam hal ini, masyarakat berperan dalam hal peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Terkait dengan partisipasi, yang menjadi tolak ukur yaitu bagaimana kesiapan masyarakat dalam penyediaan administrasi yang akan di proses selanjutnya di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Kelengkapan administrasi dapat

menunjang bagaimana pelaksanaan Kinerja Pegawai berjalan dengan lancar. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan A. Marthini Klay S.Tp selaku Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Faktor yang mendukung peningkatan kinerja yaitu bagaimana partisipasi dan kesiapan masyarakat yang akan dilayani oleh kami dalam penyaluran dan permohonan bantuan pangan dibidang pertanian. Kelengkapan administrasi inilah yang akan menunjang kita sebagai Pegawai melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat waktu sebagaimana dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat (A. Marthini Klay S.Tp , Wawancara, 2024)

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Wahdania, selaku Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Salah satu yang menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja yaitu jumlah pelayanan kepada masyarakat yang mengalami peningkatan. Misalnya banyaknya jumlah perkembangan budidayah dari bulan-bulan sebelumnya setiap tahun (Wahdania, Wawancara, 2024)

Dari hasil wawancara tersebut, pasrtisipasi masyarakat berperan aktif dalam pengembangan atau peningkatan kinerja di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

c. Kerja sama antara Pimpinan dan Pegawai

Kerja sama yang dimaksud yaitu kerja sama yang dilakukan antara sesama Pegawai, maupun antara Pegawai dengan Pimpinan. Kerja sama bertujuan agar tugas yang dikerjakan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan. Bukan hanya itu, dengan kerja sama pembinaan hubungan kerja antara anggota kelompok maupun dengan Pimpinan akan lebih mudah. Dengan kerja sama akan terciptanya hubungan kerja yang baik, sehingga program yang sudah direncanakan mudah untuk dicapai.

Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan H. Andi Alimuddin S.Tr, Selaku Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

Kerja sama merupakan hal yang utama dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya sebuah kerja sama bisa saja pekerjaan yang kita lakukan menjadi tidak lancar. Karena kita adalah sebuah tim yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan kerja sama maka akan timbul kekompakan di antara kita sesama tim di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sehingga apa yang menjadi kendala bisa terselesaikan serta tujuan mudah untuk dicapai (H. Alimuddin, Wawancara, 2024).

Dari wawancara di atas, sudah jelas bahwa kerja sama menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

d. Sarana dan Prasarana yang memadai

Berdasarkan hasil observasi dari Penulis bahwasanya yang menjadi faktor pendukung yaitu Sarana dan prasarana yang memadai. Dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan, adanya sarana dan prasarana tentunya sangat membantu kelancaran serta efisiensi proses yang akan dilakukan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Sarana dan prasarana yang dimaksud yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, tata ruangan yang rapi, tersedianya meja dan kursi dalam jumlah yang memadai serta penyediaan alat-alat yang digunakan dalam melaksanakan berbagai tugas, misalnya tersedianya komputer yang dapat dioperasikan dalam menginput data yang diperlukan.

Dari beberapa sarana dan prasarana tersebut dapat menunjang peningkatan kinerja Pegawai dalam proses penyuluhan dan pelayanan. Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Hal ini diperjelas

dari hasil wawancara Sri Budiyanthi selaku Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Salah satu penyediaan sarana dan prasarana di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu masyarakat sudah bisa mengurus Kartu Tani yang telah disediakan oleh pihak Kantor. Bukan hanya itu, di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai juga sudah tersedia jaringan wifi (Sri Budayani, Wawancara, 2024).

Dari penjelasan dan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana dapat menjadi penunjang terjadinya peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

e. Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu yang menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu Sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia adalah tenaga penggerak jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai menjadi hal yang penting dalam peningkatan kinerja baik dari segi pelayanan dengan masyarakat maupun yang lainnya. Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sangat paham dengan apa yang menjadi tupoksi mereka. Selain itu tingkat kedisiplinan serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas masing-masing. Selain itu dalam

peningkatan sumber daya manusia juga diadakan pelatihan-pelatihan agar pelayanan semakin baik dan meningkat (H. Alimuddin, Wawancara, 2024)

Dari wawancara tersebut sudah jelas bahwasanya sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan Kinerja di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Dari wawancara yang dilakukan oleh Penulis kepada Pimpinan dan Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja yaitu: komunikasi yang baik antar Pimpinan dan Pegawai, partisipasi masyarakat, kerja sama antara Pimpinan dan Pegawai, sarana dan prasarana yang memadai, serta sumber daya manusia (SDM).

2. Faktor Penghambat

Di samping hal-hal yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai maupun pimpinan, tentunya ada pula faktor penghambatnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, terdapat beberapa faktor penghambat dalam peningkatan kinerja diantaranya:

- a. Dalam pelaksanaan tugas terdapat tempat yang susah untuk dijangkau.

Dalam sebuah instansi atau kantor terdapat beberapa Pegawai yang mempunyai tugas masing-masing sesuai dengan jabatan atau bidang yang digelutinya. Salah satunya yaitu bapak H. Amiluddin selaku Ketua Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Dari wawancara yang dilakukan dengan beliau terdapat faktor yang menghambat dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Hal ini diiperjelas dari wawancara Bapak H.

Amiluddin, selaku Kepala Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Dalam melaksanakan tugas sebagai Kepala Balai, tentunya Sn emua tidak berjalan dengan lancar pasti ada beberapa kendala yang dihadapi. Salah satu yang menjadi kendala yaitu tempat yang susah untuk dijangkau sehingga pelaksanaan tugas menjadi terkendala. Di Kecamatan Sinjai Selatan sendiri memiliki wilayah yang luas, terdiri dari daerah pesisir maupun tempat terpencil. Dalam hal ini apabila ada pernikahan, biasanya tempat yang menjadi penghambatnya, mulai dari tempat yang tidak bisa dijangkau oleh kendaraan, maupun daerah pesisir yang membutuhkan kendaraan tertentu untuk menjangkau tempat untuk Melakukan Penyuluhan Dan Peninjauan Wilayah (H. Alimuddin, Wawancara, 2024).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwasanya faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan kinerja yaitu terdapat tempat yang susah untuk dijangkau sehingga pelaksanaan tugas menjadi terkendala. Akibatnya, ketetapan penyelesaian tugas tidak sesuai dengan perencanaan.

b. Permasalahan Administrasi

Dalam hal ini, salah satu faktor penghambat yang terjadi dalam hal peningkatan kinerja di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu permasalahan administrasi. Dalam hal ini, masyarakat juga mampu menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kinerja. Salah satu penghambat yang ditimbulkan oleh masyarakat yaitu berkas yang tidak lengkap. Kekurangan kelengkapan berkas mampu menghambat proses penyelesaian dari apa yang menjadi tanggung jawab Pegawai. Oleh karena itu masyarakat harus mampu meningkatkan kesadaran dan kesiapannya dalam melakukan pengurusan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Hal ini diperjelas dari wawancara dengan Dewi Sri Yulianti selaku Pegawai

Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan
Kabupaten Sinjai,

Yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja yaitu tidak lengkapnya berkas administrasi masyarakat yang akan dilayani di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Karena masyarakat juga sangat berperan dalam hal meninjau pelayanan dan penyuluhan yang ada di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu partisipasi dan kesadaran masyarakat sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kendala yang akan menghambat proses penyelesaian (Dewi Sri Yulianti, Wawancara, 2024).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa salah satu yang menjadi faktor penghambat yaitu permasalahan administrasi masyarakat yang akan dilayani di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh Penulis di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai dapat ditarik kesimpulan bahwasanya yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja yaitu: dalam pelaksanaan tugas terdapat tempat yang susah untuk dijangkau serta permasalahan administrasi. Dari wawancara tersebut ditemukan bahwasanya yang menjadi faktor penghambat di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sangat minim.

C. Pembahasan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Naturalistik melalui pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan perlakuan terhadap subjek dan objek penelitian, serta berperan sebagai instrument utama. Subjek penelitian ini adalah Bapak Hj. Alimuddin Selaku Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Muh.Densi selaku Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan kabupaten Sinjai, Ahmad Yani. selaku Kasubag Tata Usaha, serta Dewi Sri Yulianti, Nur Cahaya,

Wahdania, dan Sri budianti sebagai Pegawai Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan kabupaten Sinjai. Pengumpulan data dilakukan di Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan kabupaten Sinjai pada tanggal 22 Mei 2024 hingga 22 Juli 2024. Semua hasil penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Pola Komunikasi

Mengenai pendekatan yang digunakan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Hj. Alimuddin Selaku Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Menyatakan menyatakan:

Pendekatan yang saya gunakan untuk tercapainya tujuan bersama adalah dengan cara setiap pegawai bebas untuk berpendapat sesuai realita yang terjadi, tidak ada sekat antar pimpinan dan ketua begitupun sesama pegawai dan apabila terjadi hal-hal yang diluar dugaan kita bersama-sama untuk menemukan solusi tanpa menyalahakan pihak mana pun (Hj. Alimuddin, Wawancara 2024)

Kemudian ditambahkan oleh Ahmad Rifai selaku Kasubag Tata usaha Sinjai yang menyatakan bahwa:

“Jadi untuk Pelaksanaan program baik bulanan maupun tahunan pimpinan selalu mengkordinasi dengan baik setiap pegawai yang bertugas dan selalu ramah atas setiap hal-hal baru yang dilakukan pegawai, kemudian pimpinan juga sangat tegas dalam hal-hal yang kurang baik dalam pelayanan dan penyuluhan terhadap masyarakat tanpa membedakan elemen apapun jadi kami merasa setara dan tidak dibeda-bedakan” (Ahmad Rifai, Wawancara 2024).

Salah satu yang menjadi faktor pendukung peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu Sumber daya manusia (SDM). Dimana sumber daya manusia adalah tenaga penggerak jalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan

loyalitas yang tinggi. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai menjadi hal yang penting dalam peningkatan kinerja baik dari segi pelayanan dengan masyarakat maupun yang lainnya. Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sangat paham dengan apa yang menjadi tupoksi mereka. Selain itu tingkat kedisiplinan serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas masing-masing. Selain itu dalam peningkatan sumber daya manusia juga diadakan pelatihan-pelatihan agar pelayanan semakin baik dan meningkat (H. Alimuddin, Wawancara, 2024)

Dari wawancara tersebut sudah jelas bahwasanya sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan Kinerja di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Kerja sama yang dilakukan antara sesama Pegawai, maupun antara Pegawai dengan Pimpinan. Kerja sama bertujuan agar tugas yang dikerjakan menjadi lebih mudah dan cepat terselesaikan. Bukan hanya itu, dengan kerja sama pembinaan hubungan kerja antara anggota kelompok maupun dengan Pimpinan akan lebih mudah. Dengan kerja sama akan terciptanya hubungan kerja yang baik, sehingga program yang sudah direncanakan mudah untuk dicapai. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara dengan H. Andi Alimuddin S.Tr, Selaku Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

Kerja sama merupakan hal yang utama dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya sebuah kerja sama bisa saja pekerjaan yang kita lakukan menjadi tidak lancar. Karena kita adalah sebuah tim yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan kerja sama maka akan timbul kekompakan di antara kita sesama tim di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai sehingga apa yang menjadi kendala bisa terselesaikan serta tujuan mudah untuk dicapai (H. Alimuddin, Wawancara, 2024).

Dari wawancara di atas, sudah jelas bahwa kerja sama menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja Pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Dalam hal ini, salah satu faktor penghambat yang terjadi dalam hal peningkatan kinerja di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai yaitu permasalahan administrasi. Dalam hal ini, masyarakat juga mampu menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kinerja. Salah satu penghambat yang ditimbulkan oleh masyarakat yaitu berkas yang tidak lengkap. Kekurangan kelengkapan berkas mampu menghambat proses penyelesaian dari apa yang menjadi tanggung jawab Pegawai. Oleh karena itu masyarakat harus mampu meningkatkan kesadaran dan kesiapannya dalam melakukan pengurusan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Hal ini diperjelas dari wawancara dengan Dewi Sri Yulianti selaku Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai,

Yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja yaitu tidak lengkapnya berkas administrasi masyarakat yang akan dilayani di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Karena masyarakat juga sangat berperan dalam hal meninjau pelayanan dan penyuluhan yang ada di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu partisipasi dan kesadaran masyarakat sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kendala yang

akan menghambat proses penyelesaian (Dewi Sri Yulianti, Wawancara, 2024).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa salah satu yang menjadi faktor penghambat yaitu permasalahan administrasi masyarakat yang akan dilayani di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa pola komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai ini dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai tetapi juga sangat menekankan pengajaran nilai-nilai pola komunikasi secara keseluruhan, pola komunikasi yang digunakan diterima dan dilaksanakan dengan pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai.

Setelah mengetahui pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, ada satu faktor terpenting yang perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa tujuan dapat tercapai dan hambatan dapat diatasi, yaitu sistem evaluasi. Evaluasi penting dilakukan untuk melihat sejauh mana capaian dari aspek input, process, dan output peningkatan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, pola komunikasi dan faktor pendukung serta penghambatnya yang kemudian tercapai dan mengevaluasi apa-apa yang menjadikan kinerja pegawai kurang meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai, maka dapat disimpulkan Sebagai Berikut :

1. Pola Komunikasi adalah hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses komunikasi atau proses penyampaian informasi atau penyampaian pesan. yakni gambaran atau rencana yang meliputi langkah-langkah pada suatu aktifitas komunikasi.. Pola komunikasi menggambarkan bagaimana aliran informasi terjadi, siapa yang berkomunikasi dengan siapa, dan bagaimana proses pertukaran informasi diatur.
 - a. Pola Komunikasi Lingkaran
 - b. Pola Komunikasi Bintang
 - c. Pola Komunikasi Demokratis

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat

Faktor Pendukung

- a. Keterbukaan Informasi
- b. Komunikasi Dua Arah
- c. Penggunaan Teknologi

Faktor Penghambat

- a. Keterbatasan Sumber Daya
- b. Ketidakjelasan Pesan
- c. Kurangnya Waktu
- d. Kurangnya Kesadaran masyarakat terkait administrasi dan anggaran sehingga menghambat pengurusan baik bantuan dan hal lainnya.

B. Saran

1. Bagi Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai

Semoga dengan Pola komunikasi yang diterapkan oleh

Pimpinan di Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai menjadikan komunikasi antara sesama menjadi lebih baik dan tetap menjaga solidaritas antar sesama tim dengan harapan tujuan dapat tercapai dengan baik. Karena tanpa adanya komunikasi yang baik antar sesama dapat menghambat kinerja yang akan dilakukan. Bukan hanya itu, segala faktor yang menjadi penghambat dapat terselesaikan secara terstruktur dengan bantuan kerja sama antar tim yang ada di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten

2. Bagi Peneliti

Semoga tulisan ini dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya. Dan terutama bagi peneliti sendiri semoga memberikan masukan dan pemahaman dari kajian-kajian dan isi dari tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2019). Metode Penelitian Kualitatif (Muzammil (ed.); Kedua). Malang pustaka.
- Adriani, A. (2021). Model Komunikasi tokoh agama dalam penyelesaian konflik. universitas muhammdiyah malang.
- Annisatussolehah, A. (2022). Universitas Negri Makassar.
- Deddy, M. (2019). Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar. (Muhammadf Tedi Abraham (ed.); Edisi Pert). PT Remaja Rosdakarya,.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahan,. Syamil Qur'an.
- Endrayani. D. (2020). Model Komunikasi Organisasi dalam Menyeimbangkan Kultur Kekompakan di Universitas (Hajanah mubhar (ed.); Edisis Per). Rajawali Press.
- Faules, D. F. & R. Pace, W. (2020). Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Ningsi Indriani (ed.); Edisi Kedu).
- Faules, W, P, D, F. (2017). Komunikasi Organisasi (Hutaenhaetan (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya
- Jufri.S. (2021) Pola komunikasi Guru dalam pembinaan Ahlaq Peserta Didik SMP Negri 23 Sinjai, SKRIPSI, Insitut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.
- Kasmir, K. (2020). Komunikasi Organisasian. Jurnal Ilmu KomunikasiKomunikasi, 30, hlm 7.
- Lektur, L. (2022). Arti Kata Peningkatan di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (Edisi Kedu). Pt Grand Media Pustaka Utama.
- Maulidiyyah, M. (2021). Pendekatan Komunikasi Organisasi dalam membangun Aspek profesional. Jurnal Ilmu Komunikasi, Volume 30,
- Melati S. I. (2021). pola Komunikasi Antar Kelompok (Sudiutomo (ed.); Edisi Kedu). Ahli Media Press.
- Mufarokkah S. M. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (bimaurana (ed.); Edisi Pert). PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2020). Komunikasi Organisasi. In jurnal ilmu komunikasi: Vol. volume 30 (Edisi Pert). Bumi Aksara.

- Mulyana .D. (2021). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar (2021) (Nurahman (ed.); Pertama). Rosdakarya.
- Musdalifah, M. (2019). model komunikasi motivasi peningkatan solidaritas pengurus ksr pmii-Al-gazali kabupateb bulukumba. universitas iain kabupaten bone.
- Noon.R. (2017). Metodologi Penelitian. Pendidikan, 30, hlm 18.
- Panuju. R. (2020). Pengantar (Ilmu) Komunikasi. Jurnal Ilmu Komunikasi, 28, hlm 5.
- Ruslan, R. (2021). Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi (edisi
- Sugiyono, S. (2013). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (budiutomo (ed.); pertama). Alfabeta.
- Syahrums S. (2012). Metode Penelitian Kualitatif (pERTAMA). Citapustaka Media.
- Tamilselvy, T. (2014). Konsep Dasar Penelitian Naturalistik. Ilmu Komunikasi, 30, hkm13. <https://id.scribad.com/1162048/>
- West, R. & L. H. T. (2018). Pengantar Teori Komunikasi (bima (ed.); Edisi Pert). Salemba Humanika.
- Wibowo, W. (2019). Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiawati, N. (2020). Metodologi Penelitian Komunikasi dan Penyiaran Islam (Muflihulhaq (ed.); Pertama). ed,bandung karya.
- Yusuf. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan Penelitian Gabungan. Ilmu Komunikasi.

LAMPIRAN -LAMPIRAN

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam
Meningkatkan Kinerja Pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian
kecamatan Sinjai Selatan

Nama : Abdul Hanif Al-Ghifari

NIM : 200208009

Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Pola Komunikasi Pimpinan	Memberi pemahaman tentang pola komunikasi pimpinan Untuk menemukan Pola Komunikasi dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan Untuk mengetahui tipe kepemimpinan yang diterapkan dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan Pentingnya pola komunikasi seorang pimpinan dalam mengarahkan pegawai
2	Peningkatan Kinerja Pegawai	Memberi pemahaman tentang pentingnya kinerja pegawai dalam meningkatkan penyuluhan Menyikapi dengan baik segala kendala yang ada dalam melaksanakan tugas masing-masing pegawai

PEDOMAN WAWANCARA

Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan

Identitas Narasumber

Nama :

Usia :

Jabatan :

Hari/Tanggal :

Tempat dan Waktu :

Daftar Pertanyaan :

1. Sejak kapan Bapak menjabat sebagai Kepala Kantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan ?
2. Apakah dalam berkomunikasi Bapak memberikan peluang kepada Pegawai untuk menyampaikan pendapat mereka?
3. Apakah Bapak mau menerima kritik, maupun saran yang diberikan oleh Pegawai? Jelaskan !
4. Dalam sistem pemberian perintah, Apakah yang dapat memerintah hanya yang pangkatnya lebih tinggi?
5. Bagaimana pandangan Bapak terkait dengan Pegawai yang bekerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
6. Apakah terjadi peningkatan kinerja Pegawai selama Bapak menjadi Pimpinan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
7. Apakah bapak senang dengan sistem formalitas? Dimana jabatan yang menjadi peran utama?

8. Apa yang Bapak lakukan apabila ada Pegawai yang melakukan kesalahan ?
9. Apakah pada saat Bapak berkomunikasi dengan Pegawai terdapat gangguan ? Jika ada, apa saja gangguan komunikasi tersebut ?
10. Selain berkomunikasi secara langsung kepada Pegawai apakah Bapak menggunakan media dalam penyampaian informasi ? Jika ada, apa saja media yang Bapak gunakan ?
11. Bagaimana umpan balik (*feedback*) yang diberikan Pegawai pada saat Bapak menyampaikan informasi atau melakukan proses komunikasi ?
12. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja di Kantor dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
13. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja di Kantor dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
14. Bagaimana solusi yang Bapak berikan terkait dengan kendala atau faktor yang menghambat kinerja di Kantor dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan ?
15. Apa yang menjadi harapan Bapak selaku Pimpinan di Kantor dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?

PEDOMAN WAWANCARA

Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan
Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai
Selatan

Identitas Narasumber

Nama :

Usia :

Jabatan :

Hari/Tanggal :

Tempat dan Waktu :

Daftar Pertanyaan :

1. Sejak kapan Bapak/Ibu bekerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan?
2. Menurut pandangan Bapak/Ibu bagaimana komunikasi antara Pegawai dengan Pimpinan di Kantor Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sinjai Selatan ?
3. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan mau menerima pendapat yang disampaikan Pegawai?
4. Menurut Bapak/Ibu apakah Pimpinan menuntut agar apa yang menjadi perintahnya harus dipatuhi?
5. Apakah dalam hal kepemimpinan, Pimpinan termasuk pemimpin yang disegani karena karakter dan perilakunya yang dapat menjadi contoh?
6. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja di Kantor Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Balai

Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan ?

7. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
8. Bagaimana solusi yang Bapak/Ibu berikan terkait dengan kendala atau faktor yang menghambat kinerja di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan ?
9. Apa yang menjadi harapan Bapak/Ibu selaku Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?
10. Apa saja upaya yang dilakukan oleh Pegawai agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dikantor Balai Penyuluhan Pertanian kecamatan Sinjai Selatan?

HASIL OBSERVASI

Model Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di
Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kajuara Kabupaten Bone

Nama : H. Andi Alimuddin , SP.MP.I

Jabatan : Kepala KUA Kecamatan Kajuara Kabupaten Bone

Hari/Tanggal : Selasa, 30 April 2024

No	Aspek yang di observasi	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Menyampaikan informasi secara sistematis kepada Pegawai.	√	
2	Bersikap terbuka dan bersahabat kepada Pegawai.	√	
3	Bersedia menerima masukan dari Pegawai, baik berupa kritik, pendapat, maupun saran.	√	
4	Terjadi umpan balik antara Pimpinan dan Pegawai pada saat proses komunikasi.	√	
5	Memberikan contoh kepada Pegawai tentang bagaimana bersikap dan bertindak terkait sesuatu hal.	√	
6	Menggunakan Media Sosial dalam menyampaikan informasi kepada Pegawai	√	
7	Mengutamakan kerja sama dalam penyelesaian sesuatu hal yang berkaitan dengan Balai Penyuluhan Pertanian	√	
8	Tidak membedakan status antar Pegawai	√	
9	Ramah kepada Masyarakat yang melakukan pelayanan Balai Penyuluhan Pertanian	√	



**UNIVERSITAS ISLAM
AHMAD DAHLAN** FAKULTAS USHULUDDIN
DAN KOMUNIKASI ISLAM

Nomor
Lamp
Hal

181 D2/III.3 AU/F/2024

Izin Penelitian

Sinjai, 17 Muharram 1446 H
22 Juli 2024 M

Kepada Yang Terhormat
Kapala Kantor Penyuluh Pertanian Kec. Sinjai Selatan
di
Sinjai

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa program Strata Satu (S1) Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama	: Abdul Hanif Al-Gifari
NIM	: 200208009
Program Studi	: Komunikasi dan Penyiaran Islam
Semester	: VIII (Delapan)

akan mengadakan penelitian dengan judul:

Pola Komunikasi Pimpinan Balai Penyuluhan Pertanian dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian

Sehubungan dengan hal tersebut di atas dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin melaksanakan **Balai Penyuluh Pertanian**.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.


Dr. Faridah, M.Sos.I.
NIM.1212774

Tembusan:

1. Ketua BPH UIAD di Sinjai
2. Rektor UIAD di Sinjai
3. Wakil Rektor I UIAD di Sinjai
4. Ketua Prodi KPI UIAD di Sinjai



SURAT KEPUTUSAN
Nomor: 0407.D2/III.3/AU/P/KEP/2023

TENTANG
DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN KOMUNIKASI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM AHMAD DAHLAN
TAHUN AKADEMIK 2023/2024

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan setelah
Memimbang

Mengingat

Memperhatikan

Menetapkan

Pertama

1. Bahwa dalam rangka penulisan Skripsi mahasiswa Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan Tahun Akademik 2022/2023, maka dipandang perlu untuk menetapkan Dosen Pembimbing penulisan Skripsi dalam Surat Keputusan.
2. Bahwa nama-nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya.
1. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Muhammadiyah
2. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
3. Undang-undang RI No. 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Menteri Agama RI No. 1502 Tahun 2022, tentang perubahan nama Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai menjadi Universitas Islam Ahmad Dahlan.
5. Pedoman PP. Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
6. Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Ahmad Dahlan.
1. Kalender Akademik Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam T.A 2023/2024.
2. Hasil rapat rasionalisasi pembimbing skripsi Universitas Islam Ahmad Dahlan Tahun Akademik 2023/2024

MEMUTUSKAN

Keputusan Dekan Fakultas Ushuluddin dan Komunikasi Islam Universitas Islam Ahmad Dahlan tentang Dosen Pembimbing penulisan skripsi mahasiswa.

Mengangkat dan menetapkan Bapak/Ibu:

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr.Suriati, M. Sos. I.	Muh. Kadir, S. P.d., M. Pd

Untuk penulisan skripsi mahasiswa:

Nama : Abdul Hanif Al-Ghifari

NIM : 200208009

Prodi : Komunikasi dan Penyiaran Islam

Judul : Pola komunikasi pimpinan BPP Sinjai Selatan dalam membina solidaritas untuk meningkatkan kinerja pegawai

Skripsi

Kedua

Ketiga

Hal-hal yang menyangkut pendapatan / nafkah karena tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Islam Ahmad Dahlan.
Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagai amanat dengan penuh rasa tanggung jawab.

BIODATA PENULIS



Nama : Abdul Hanif Al-Ghifari
Nim : 200208009
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Sinjai, 12 Juli 2001
Alamat : Sinjai Utara
Nama Orang Tua :
Ayah : Suryamin
Ibu : Nur Jihad
Handphone : 0853 4505 4242
E-mail : abdulhanifal-ghifari@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
SD/MI : SDN 3 Sinjai
SMP/MTS : Darul Abrar
SMA/SMK : Darul abrar
Pengalaman Organisasi :
1) Kordinator Media dan komunikasi Himaprodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (Himkopis) UIAD Sinjai, Tahun 2021-2022
2) Kordinator Humas Unit Latihan Tapak Suci IAI Muhammadiyah UIAD Sinjai, Tahun 2021-2022
3) Kordinator Bidang Keilmuan Himaprodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (Himkopis) UIAD Sinjai, Tahun 2022-2023
4) Mentri Dalam Kampus Dewan Eksekutif mahasiswa universitas Islam Ahmad Dahlan sinjai 2023-2024
5) Kordinator Bidang Eksternal Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Sinjai 2025-2026

SURAT KETERANGAN HASIL TURNITIN

Sehubungan dengan kewajiban Tes Turnitin dengan Similarity Check minimal 30% sebagai salah satu kelengkapan persyaratan administrasi bagi mahasiswa, dengan ini Lembaga Perpustakaan UIAD Sinjai menerangkan bahwa:

Nama : Abdul Hanif Al-Ghifari
Nim : 200208009
Prodi : KPI
File : Skripsi
Status : Lulus dengan 24 % Similarity Check

Adalah benar telah dilakukan Similarity Check dan Lulus sebagaimana data terlampir, dan surat ini dibuat berdasarkan keadaan yang sebenarnya untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sinjai, 01 Juli 2025
Kepala Perpustakaan



Iwan Setiawan, S.I.P., M. I. Kom
NBM : 1341989



Asriani Abbas

Abdul Hanif Al- Ghifari 200208009

Perpustakaan UJAD

Perpustakaan

LL DIKTTEK Turnitin Consortium Part V

Document Details

Submission ID

1.3288371779

76 Pages

Submission Date

Jul 1, 2025, 3:30 PM GMT+8

16,164 Words

Download Date

Jul 1, 2025, 3:41 PM GMT+8

101,179 Characters

File Name

ABDUL_HANIF_AL-GHIFARI.docx

File Size

363.6 KB



10% Overall Similarity

The overall amount of similarity from including overlapping content from multiple sources

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 10% Internet sources
- 2% Publications
- 2% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found



The system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that result on it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we do recommend you focus your attention there for further review.