

**DINAMIKA DAN KINERJA PEMERINTAHAN DESA DI  
KECAMATAN LAMBU KABUPATEN BIMA**<sup>1</sup> Rifai<sup>1</sup> Universitas Mbojo Bima<sup>1</sup>stisiprifai@gmail.com

---

**ABSTRACT**

An important element in improving performance in the organization is the availability of quality human resources, productivity, having a high work ethic, and being able to make optimal contributions. In the Village Government environment, the Village Head and all Village Apparatus as executors of Village Government duties are expected to carry out village government duties properly in order to create the welfare and development of the people in the village. In increasing the capacity of Village Apparatus, the policy of the Naru Village Government to engage in this kind of activity is very important to follow. The dynamics of the Renda Village Government in Woha Sub-district are so dynamic that this is influenced by the dialectic of leadership or village heads who are in the process of reaching an educational point in understanding the management of village governance. The role of village government is a measure that states how far the target is determined in advance. In its development, most villages in Indonesia are essentially still the original legal community unit, based on customary law regulations.

**Keywords;** Dinamika, Kinerja, dan Pemerintahan

---

**A. PENDAHULUAN**

Sesuai undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 1 ayat 1 bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam meningkatkan kapasitas Perangkat Desa maka kebijakan dari Pemerintah untuk terlibat dala kegiatan semacam ini sangat penting untuk di ikuti. Menurut Benardin dan Russel dalam Juni Priansa (2014) pengertian kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang Pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Peraturan

Pemerintah nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa yaitu Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

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

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

Menurut Mangkunegara (2012) disebutkan bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan

masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing. Di antara kedua belah pihak harus ada *two-way-communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Menurut brahmasari dan suprayetno (2008) bmenunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi keatas terhadap kepuasan kerja. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Pegawai merupakan salah satu unsur yang vital dalam pelayanan, volume pekerjaan dan jumlah pegawai merupakan dua factor yagn saling mempengaruhi dalam akuntabilitas kinerja (kamaludin, dkk). Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direkfliesikan dalam kenaikan produktifitas. Jadi dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja pegawai yang sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi yang terjadi antar pegawai. Pushpakumari (2008) membuktikan bahwa semakin karyawan puas maka kinerjanya juga akan meningkat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja berkorelasi erat dengan kinerja karyawan oleh karena itu perlu diuji apakah kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan trehadap kinerja.

Haider (2012) mnegemukakan bahwa ada dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi pada kepuasan kerja. Sedangkan novita et al. (2002) juga mengemukakan komunikasi efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Suatu organisasi khususnya perkantoran, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi. Komunikasi adalah sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen.Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut

semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan meningkat. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia dilingkungan masing-masing.

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

Pemerintah desa juga merupakan organisasi pemerintah terdepan didalam penyelenggaraan pelayanan publik, oleh karena itu pemerintah desa di tuntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik sesuai dengan harapan masyarakat. Pada dasarnya dibentuknya pemerintahan bertujuan untuk menjaga sautu sistem. Pemeritah tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri tetapi untuk melayani masyarakat. Menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai kemajuan bersama. Menurut H. Pasolong (2010:175) kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Menurut Rivai (2005:14) turut juga mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar haisl kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Dinamika Pemerintahan Desa Kecamatan Lambu ini begitu dinamis hal ini dipengaruhi oleh dialektika kepemimpinan atau kepala desa yang memang sedang berproses mencapai titik edukasi dalam memahami pengelolaan pemerintahan desa, maka dari itu gaya komunikasi kepala desa yang kurang fasih dalam berbahasa nasional yang baik ikut berdampak dalam memberikan penjelasan atau menjelaskan kepada masyarakat dan perangkatnya diberbagai kegiatan dan kesempatan tentang program atau

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

## B. METODE

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

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Tentang Strategi Komunikasi Pimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Perangkat

**Tabel 1: Tanggapan Responden Berdasarkan Intensitas motivasi Kepala Desa Terhadap Perangkatnya**

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

**Sumber : olahan questioner, 2021**

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

**Tabel 2: Interaksi Kepala Desa Dengan Seluruh Perangkat**

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

**Sumber: kecamatan lambu, 2019**

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

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

**Tabel 3: Tanggapan Responden Berdasarkan Keterampilan kepala desa**

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

**Sumber : data questioner, 2021**

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

**Tabel 4: Berdasarkan kemampuan Kepala Desa Berkomunikasi di muka umum**

No	Jenis penilaian	Responden	Presentase %
1	Sangat Mampu	15	35,19%
2	Mampu	18	39,71%
3	Cukup Mampu	7	26,10%
4	Tidak Mampu	0	0%
	Jumlah	40	100

**Sumber: kecamatan lambu, 2019**

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

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

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

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

**Sumber : data questioner, 2021**

Adapun data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat paham 19,00%, kemudian responden yang menjawab paham 54,02%, kemudian responden menjawab cukup paham 26,98% dan responden yang menjawab tidak paham 0%. Berdasarkan jawaban responden diatas yaitu paham

54,02 dapat dikatakan bahwa gaya komunikasi kepala desa terhadap bawahan dapat dipami oleh perangkat/bawahan.

**Table 6 : Respon Perangkat Dalam Memahami Gaya Komunikasi Kepala Desa**

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

**Sumber: kecamatan lambu, 2019**

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

### **Pengaruh kepala desa Dalam Upaya Peningkatan Kinerja**

**Tabel 7 : Tanggapan Responden Dalam Peningkatan Kinerja**

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

**Sumber : data questioner, 2021**

Adapun data diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat pengaruh 78,92%, kemudian responden yang menjawab pengaruh 20,00% kemudian responden menjawab cukup pengaruh 1,8% dan responden yang

menjawab tidak paham 0%. Dapat dikatakan bahwa komunikasi sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja, salah satunya dengan berkomunikasi dengan halus dan lembut.

**Tabel 8 : Upaya Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Kinerja**

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

**Sumber: kecamatan lambu, 2019**

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

#### **D. SIMPULAN**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Zackharia Rialmi, Morsen. (2020) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 2, Januari 2020
- Handoko. T. Hani. "Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi". Yogyakarta: Penerbit BPF. 2013
- Priansa, Doni, Juni. "Perencanaan dan Pengembangan SDM", Bandung, Alfabeta, 2014
- J. winardy. 2003. Terori organisasi dan Pengorganisasian, (Jakarta: PT. Raja Grafindo)
- Luthan, Fred. (2011). Organizational Behavior. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2012. Good governance "kepemerintahan yang baik" Bandung:x Maju Mundur
- Prabu, Anwar. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Pasolong, Harbani, 2010, Teori administrasi public, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.10, No.2.
- Pushpakumari, M.D. 2008. *The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis*.
- Kamaludin, Jasman, Taufik Irfadat, (2022). Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima. <http://www.journal.unbara.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1475>. Vol. 2 no. 1
- Novita, Nita., Salim, Ubud., dan Troena, Eka Afnan. 2002. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada karyawan Tetap PT. Tambang Batubara Bukit Asam). Malang:  
Universitas Brawijaya

Dimas Okta Ardiansyah (2016) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016

Diana Natalia Ganda. Daud Markus Liando. Neni Kumayas. Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik (studi di Desa Watudambo Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara).

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/16330/15833>

[http://eprints.walisongo.ac.id/7103/3/115112015\\_Bab2.pdf](http://eprints.walisongo.ac.id/7103/3/115112015_Bab2.pdf)

Undang-Undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa