



DINAMIKA INTERAKSI KEPALA DISTRIK DAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DISTRIK MANOI KOTA SORONG

Karlina Elizabeth Mamary^{1*}, Mulyadi Golap², Miryam Diana Kalagison³

¹²³Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

*Korespondensi: miakalagison@gmail.com

Abstract

This study aims to describe and analyse the dynamics of interaction between district heads and employees and its impact on improving employee performance in Manoi District, Sorong City. The interaction in question includes communication patterns, working relationships, leadership styles, and the level of coordination between leaders and staff in the district work environment. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and document studies.

The research findings indicate that harmonious and communicative interactions between district heads and employees have a positive influence on improving employee motivation, discipline, and responsibility. The participatory leadership style implemented by district heads encourages the creation of a more open and collaborative work environment. However, several challenges were also identified, such as limitations in human resources and a lack of regular training, which remain obstacles to optimising employee performance.

The conclusion of this study is that effective interaction between district heads and employees is one of the main keys to improving district apparatus performance. Therefore, continuous efforts are needed to strengthen internal communication, improve leadership capacity, and create a work system that supports employee productivity.

Keywords: work interaction, district head, employee, performance, Manoi district

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis dinamika interaksi antara kepala distrik dan pegawai serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai di Distrik Manoi, Kota Sorong. Interaksi yang dimaksud mencakup pola komunikasi, hubungan kerja, gaya kepemimpinan, serta tingkat koordinasi antara pimpinan dan staf di lingkungan kerja distrik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi yang harmonis dan komunikatif antara kepala distrik dan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja, disiplin, dan tanggung jawab pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala distrik mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Namun, ditemukan pula beberapa kendala, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya pelatihan berkala, yang masih menjadi tantangan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa dinamika interaksi yang efektif antara kepala distrik dan pegawai merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan kinerja aparatur distrik. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk memperkuat komunikasi internal, meningkatkan kapasitas kepemimpinan, dan menciptakan sistem kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Kata kunci: Interaksi Kerja, Kepala Distrik, Pegawai, Kinerja, Distrik Manoi

PENDAHULUAN

. Persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Kualitas suatu organisasi amat bergantung pada mutu sumber daya manusia organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi publik. Di Distrik Manoi, Kota Sorong, interaksi antara kepala distrik dan pegawai menjadi salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepala distrik sebagai pemimpin memiliki peran krusial dalam membina dan mengarahkan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika interaksi antara kepala distrik dan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Distrik Manoi. Pemerintahan daerah memiliki peran sentral dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Pada tingkat pemerintahan daerah, kepala distrik memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia dan mengarahkan upaya pelayanan publik di wilayahnya. Salah satu faktor kunci dalam mencapai pelayanan publik yang berkualitas adalah kinerja pegawai yang bekerja di bawah kepemimpinan kepala distrik. Distrik Manoi, sebuah wilayah administratif di Kota Sorong, mewakili lingkup penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat lokal.

Namun, upaya untuk memahami dan menganalisis secara mendalam dinamika interaksi ini di Distrik Manoi, Kota Sorong, masih belum banyak dilakukan. Pengkajian yang holistik tentang bagaimana interaksi antara kepala distrik dan pegawai berlangsung, faktor-faktor apa yang memengaruhi kualitas interaksi tersebut, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja pegawai, menjadi esensial dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemerintahan di tingkat lokal.

Dinamika interaksi yang dimaksud mencakup berbagai bentuk komunikasi formal dan informal, hubungan kerja, manajemen konflik, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam praktiknya, hubungan antara kepala distrik dan pegawai dapat mengalami pasang surut, tergantung pada konteks sosial, budaya organisasi, dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana dinamika ini berlangsung dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

Distrik Manoi, sebagai salah satu distrik yang berkembang di Kota Sorong, Papua Barat Daya, menghadapi tantangan yang kompleks dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Pertumbuhan penduduk, dinamika sosial masyarakat, serta tuntutan terhadap transparansi dan akuntabilitas publik menjadi tekanan tersendiri bagi aparatur pemerintah di wilayah ini. Dalam situasi tersebut, dibutuhkan kolaborasi yang kuat dan harmonis antara kepala distrik dan para pegawai untuk mencapai tujuan pembangunan distrik secara maksimal.

Namun, sejauh mana interaksi antara kepala distrik dan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja belum banyak dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menggambarkan kondisi riil hubungan kerja di lingkungan Distrik Manoi.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas interaksi tersebut dan dampaknya terhadap motivasi serta produktivitas pegawai.

Dengan memahami dinamika interaksi tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di tingkat distrik, serta menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara di daerah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, penelitian kualitatif dapat diambil dari Creswell (2013:324), seorang ahli metodologi penelitian: "Pendekatan kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang menghasilkan data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif melibatkan interpretasi mendalam terhadap fenomena, dengan tujuan untuk memahami makna dan kompleksitasnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan, Kepala Pelayanan Seksi Umum, Dan Kepala Bagian Pembangunan dan Ekonomi untuk mendapatkan informasi mendalam mengenai interaksi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi sehari-hari di kantor distrik. Dokumentasi melibatkan pengumpulan dokumen-dokumen terkait seperti laporan kinerja dan kebijakan distrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Interaksi Antara Kepala Distrik Dan Pegawai Di Distri Manoi, Dalam Konteks Usaha Meningkatkan Kinerja Pegawai

Keterbukaan Pegawai

Di Distrik Manoi Kota Sorong tantangan yang dihadapi adalah pribadi dari masing-masing pegawai yang masih ingin bekerja semaunya. Namun dengan adanya peran kepala distrik yang membuka diri untuk berbaur kepada bawahan sehingga hubungan antara kepala distrik dan pegawai menjadi lebih baik dan pegawai juga bisa lebih terbuka untuk segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan kantor.

Keterlibatan Pegaawai

Kepala distrik yang baik selalu mengusahakan hadir dalam pertemuan rutin ataupun segala urusan yang harus melibatkan anggotanya dan hal tersebut telah dilaksanakan dalam kantor Distrik Manoi. Kehadiran kepala distrik membuat pegawai merasa dihargai dan itu merupakan hal positif yang dapat ditiru oleh pegawa sehingga keterlibatan pegawai dapat dikatakan berhasil

Pengukuran Kinerja

Setiap pemerintahan pasti menggunakan visi dan misi yang mendukung kinerja pegawai, maka itu pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan visi dan misi yang dikerjakan. Pengukuran kinerja dapat dikatakan berhasil apabila pegawai telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi yang dijalankan. Pegawai yang selalu bekerja sesuai dengan visi dan misi biasanya mendapatkan reward berupa pujian.

Budaya Kerja Kolaboratif

Tantangan setiap instansi adalah budaya kerja kolaboratif namun dalam distrik Manoi budaya kerja kolaboratif bisa dilakukan dengan baik dengan adanya kerjasama yang baik. Masing-masing pegawai bekerja sesuai dengan posisinya, pegawai juga merasakan transparansi dalam cara evaluasi kinerja mereka diproses dan diinterpretasikan. Umpan balik yang diberikan kepada pegawai tidak hanya terjadwal tetapi juga terstruktur dengan baik. Di Distrik Manoi kolaborasi antara kepala distrik dan pegawai memainkan peran kunci dalam menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Strategi Komunikasi Yang Digunakan Oleh Kepala Distrik Dalam Berinteraksi Dengan Pegawai, Dan Sejauh Mana Strategi Ini Berkontribusi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Ketersediaan Saluran Komunikasi

Seperti pada umumnya saluran komunikasi merupakan alat komunikasi digital yang sangat penting, dalam Distrik Manoi kepala distrik selalu menggunakan berbagai cara untuk dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan pegawainya. Berbagai inisiatif dilakukan selain dengan berkomunikasi secara langsung adalah dengan menggunakan media Handphone. Dampak dari media komunikasi ini adalah pegawai lebih aktif dan lebih respon untuk segala hal yang perlu di komunikasikan secara cepat.

Gaya Komunikasi

Sebagai Kepala Distrik, tingkat aksesibilitas dapat diukur dari respon dan ketersediaannya melalui berbagai saluran komunikasi yang disediakan seperti email, papan pengumuman, atau aplikasi pesan instan. Dalam praktiknya tingkat respon dan ketersediaan kepala distrik melalui saluran-saluran ini dapat bervariasi. Kepala distrik yang baik akan merespon dengan cepat terhadap segala bentuk gaya komunikasi pegawainya dan itu telah dibuktikan dengan gaya komunikasi kepala distrik yang seperti diharapkan.

Keterbukaan Terhadap Ide dan Masukan

Dalam Distrik Sorong Manoi kepala distrik merupakan seorang pemimpin yang selalu transparan dan selalu membuka ruang dimana pegawai dapat memberikan ide dan masukan. Kesesuaian pesan juga sangat penting dimana harus sesuai dengan konteks atau tujuan yang ingin dicapai oleh distrik.

Kesesuaian Konteks Komunikasi

Untuk memastikan bahwa komunikasi selalu relevan dan tepat maka kepala distrik harus menilai setiap bobot ide dan masukan yang diberikan agar sesuai dengan maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan begitu setiap pekerjaan yang dilakukan dapat meningkat dan evaluasi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila ide dan masukan yang telah diberikan dapat diterima dan diimplementasikan serta berhasil diterapkan.

Dampak Dari Interaksi Yang Terjalin Antara Kepala Distrik Dan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Distrik Manoi Kota Sorong

Peningkatan Kinerja Individu

Tantangan dalam setiap organisasi adalah komunikasi yang buruk untuk setiap kepala harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi, kinerja dapat meningkat apabila penyampaian informasi disampaikan dengan baik dan jelas. Dalam Distrik Manoi kepala distrik selalu

menggunakan bahasa yang dapat dipahami dengan mudah, ini memudahkan pegawai dalam menerima informasi dan bekerja sesuai dengan yang diperintahkan dengan begitu kinerja individu bisa meningkat.

Peningkatan Kinerja Tim

Interaksi yang lebih baik antara pegawai dan kepala distrik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan ekspektasi yang jelas dari kepala distrik, pegawai dapat mengarahkan energi mereka dengan lebih efektif, fokus pada tujuan yang ditetapkan dan menghindari kesalahan yang tidak perlu dengan itu peningkatan kinerja tim lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Peningkatan Inovasi dan Kreativitas

Interaksi yang lebih terbuka dan kolaboratif dengan kepala distrik dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap jumlah dan kualitas ide atau inovasi yang diusulkan oleh pegawai. Dengan terbukanya jalur komunikasi antara pegawai dan kepala distrik, pegawai merasa lebih dihargai dan didengar. Mereka merasa lebih nyaman untuk berbagi ide-ide baru tanpa takut diremehkan atau diabaikan. Kepala distrik yang mendorong dialog terbuka menciptakan lingkungan di mana setiap pegawai merasa memiliki kontribusi yang berarti terhadap tujuan organisasi.

Peningkatan Budaya Organisasi

Dalam Distrik Manoi interaksi yang lebih terbuka dan kolaboratif dengan kepala distrik memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya kerja di lingkungan kerja dimana interaksi yang lebih terbuka menciptakan fondasi untuk budaya kerja yang transparan dan inklusif. Pegawai dalam distrik Manoi selalu berinteraksi dengan kepala distrik perihal segala kekurangan maupun kelebihan didalam kantor untuk dapat meningkatkan budaya organisasi. Hal ini memberikan kepercayaan kepada anggota tim bahwa suara mereka didengar dan dihargai, sehingga mereka merasa lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil

Peningkatan Reputasi Organisasi

Ketika kinerja pegawai mengalami peningkatan signifikan dalam sebuah organisasi, dampak terhadap kantor distrik Manoi adalah reputasi organisasi dimata masyarakat dan pemangku kepentingan eksternal sangat dinilai positif. Ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, menghasilkan inovasi yang signifikan, dan bekerja sebagai tim yang solid, hal ini membawa berbagai manfaat bagi reputasi organisasi. Reputasi Distrik Manoi di mata masyarakat meningkat karena kualitas produk atau layanan yang lebih baik

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik observasi dan wawancara yang dilaksanakan di Distrik Sorong Manoi tentang interaksi kepala distrik dan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat diambil kesimpulan. Kesimpulan tersebut dipaparkan sebagai berikut : 1. Dinamika interaksi antara kepala distrik dan pegawai di Distrik Manoi menunjukkan bahwa hubungan kerja yang efektif dan harmonis antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Kepala distrik yang menunjukkan kepemimpinan yang inklusif, mendengarkan masukan dari pegawai dan memberikan dukungan yang dibutuhkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai. 2. Strategi komunikasi yang efektif, termasuk komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah,

sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepala distrik yang menggunakan pendekatan komunikasi yang jelas mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap peningkatan kerja pegawai. Selain itu, strategi komunikasi yang melibatkan pengakuan atas prestasi dan pencapaian pegawai juga terbukti meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap tugas-tugas mereka.

3. Dampak dari interaksi yang terjalin antara kepala distrik dan pegawai terhadap peningkatan kerja pegawai sangat signifikan. Interaksi yang positif dan konstruktif tidak hanya meningkatkan produktivitas pegawai tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik di distrik manoi. Kepala distrik yang berhasil membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai mampu menciptakan budaya kerja yang positif, dimana pegawai mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa interaksi yang positif antara kepala distrik dan pegawai sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di distrik manoi. Strategi komunikasi yang positif dari kepala distrik berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan komitmen pegawai, yang untuk terus mengembangkan ketrampilan komunikasi dan kepemimpinan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta. Bandung

Belbin, M. 2012. *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Butterworth-Heinemann.

Braun, V., & Clarke, V. 2006. *Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Blumler, J. G. 2004. *The role of theory in uses and gratifications studies. Communication theory*

Carol S. Dweck 2006. *Mindset: The New Psychology of Success*".

Clampitt, P.G. 2017. *Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions, Sixth Edition*. SAGE: USA.

Creswell, J. W. 2013. *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.

Chein, E. H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*

Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. 2007. *Trust, trustworthiness, and trust propensity:*

Cameron, K. S., & Quinn, R. E. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*.

Dweck, C. S. 2006. *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.

Edgar H. Schein 2004 *Organizational Culture and Leadership*."

- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine.
- Green, C. H. 2000. *The Trusted Advisor*. Free Press.
- Hidayah, A. 2018. Komunikasi Formal pada Kepengurusan Periode 217 Unit Kegiatan Mahasiswa Komunikasi Organisasi Pimpinan (Ermia Kuswandini)
- Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. 2013. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* dan penerbitnya adalah McGraw-Hill Education.
- Hurley, R. F. 2006. *The Decision to Trust: How Leaders Create High-Trust Organizations*. Jossey-Bass
- John C. Maxwell 2007 *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*
- Kaswan. 2013 . *Pelatihan dan Pengembangan Kinerja SDM*. Alfabeta
- Ken Blanchard, dan Spencer Johnson 2005 "*The One Minute Manager*,"
- Kriyantono, R. 2019. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Prenada Media.
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 74–81
- Lehoux P., Blake P. & Daudelin, G. 2006. *Focus group research and ‘the patient’s view’*. *Social Science and Medicine*, 63, 2091-2104. Managing Human Resources. Pearson
- Michael P. Nichols 2009 *Active Listening*
- Mintzberg, H. 1980. *Structure in 5's: A Synthesis of the Research on Organization Design*. *People and Organizations*. South-Western Cengage Learning.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2009. *Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Riessman, C. K. 2008. *Narrative Methods for the Human Sciences*. Sage Publications
- Robbins, S. P., Coulter, M. 2017. *Management*. Jossey-Bass. San Francisco
- Suwatno, Donni Juni Prinsa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soyomukti, N. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: ArRuzz Media
- Sudaryono, Guguk Margono, dkk. 2013. *Pengembangan Instrumen Penelitian Pendidikan*. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Schein, E. H. 2010 *Organizational Culture and Leadership.*: Jossey-Bass.. San Francisco
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. 2016. *Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right.* Wiley.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. 2003. *The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior.* *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349–361.
- Tourish, D. 2013 *The Dark Side of Transformational Leadership: A Critical Perspective.* Routledge. London.
- Wukir.2013.Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah.Multi Presindo. Yogyakarta
- Yin, R. K. 2014. *Case Study Research: Design and Methods.* Sage Publications.

Undang-Undang dan Peraturan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Daerah Kota Sorong Nomor 4 Tahun 2010 tentang Pemekaran dan Pembentukan Distrik dan Kelurahan dalam Wilayah Pemerintahan Kota Sorong