

Penerapan Hadis Musyawarah Dalam Gaya Komunikasi Kepala Sub Bagian Tata Usaha Museum Dan Taman Budaya Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

A.Tenri Ajeng^{1*}, Muh. Tasbih², Tasmin Tangngareng³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Gowa, Indonesia

*tenriandi777@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.69834/dn.v15i2.294>

Informasi Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima: 18 Mei 2025

Revisi Akhir: 13 Juni 2025

Disetujui: 24 Juni 2025

Terbit: 28 Juni 2025

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui penerapan hadis musyawarah terhadap gaya komunikasi kepala sub bagian tata usaha dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi selatan upt museum dan taman budaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dokumentasi dan penelusuran referensi. Sumber data yang digunakan adalah sumber primer dan sumber data sekunder. Teknik pengolahan dan analisis data dengan melalui tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya komunikasi Kepala Sub. Bagian Tata Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan UPT Museum dan Taman Budaya menggunakan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* yaitu gaya komunikasi dua arah dilihat dengan selalu mengadakan musyawarah seperti dalam rapat, pemberian motivasi, kepemimpinan demokratis dan hubungan yang harmonis yang melibatkan Kepala UPT dan seluruh staf yang ada dibawahnya. Penerapan Gaya komunikasi dua arah yang dimaksud sesuai dengan hadis musyawarah riwayat Abu Daud dan Bukhari. Implikasi yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah seorang pimpinan harus menerapkan gaya komunikasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Maka penulis mengharapkan kepada segenap pimpinan yang bertugas diharapkan menggunakan gaya berkomunikasi dua arah dan lebih terbuka lagi agar tercipta komunikasi yang baik dengan staf sehingga staf bekerja dengan lebih baik juga.

Kata Kunci: *Gaya Komunikasi, Hadis Musyawarah, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT.

The purpose of this study was to determine the application of the hadith of musyawarah to the communication style of the head of the sub-section of the administration of the culture and tourism office of South Sulawesi province, UPT museum and cultural park in improving employee performance. The research method used in this study is a qualitative research method. Data collection was carried out by conducting observations, interviews, documentation and reference searches. The data sources used were primary sources and secondary data sources. Data processing and analysis techniques went through three stages, namely: data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this study concluded that the communication style of the Head of the Sub-Section of Administration of the Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province, UPT Museum and Cultural Park uses the Equalitarian Style communication style, namely a two-way communication style seen by always holding deliberations such as in meetings, providing motivation, democratic leadership and harmonious relationships involving the Head of UPT and all staff under him. The application of the two-way communication style in question is in accordance with the hadith of musyawarah narrated by Abu Daud and Bukhari. The implications that can be obtained from this study are that a leader must apply a communication style that is appropriate to the situation and conditions. Therefore, the author expects all leaders on duty to use a two-way and more open communication style in order to create good communication with staff so that staff can work better too.

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil suatu pekerjaan sebagai kontribusi mereka terhadap suatu perusahaan (Ratna Pudyaningstih et al., 2020). Karyawan diharapkan dapat bekerja secara produktif dan profesional karena kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan didukung oleh tiga faktor yaitu kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat upaya yang dikeluarkan dan dukungan organisasi. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja termasuk sikap pimpinan (Zhenjing et al., 2022). Gaya kepemimpinan dengan cara musyawarah (mufakat) dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan (Januar Pratama & Sofyan Lazuardi, 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama pimpinan yang ditentukan oleh cara kerja seorang pimpinan.

Namun demikian, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja sehingga memengaruhi kinerjanya. Karyawan yang kinerjanya buruk akan menjadi beban bagi perusahaan untuk tumbuh dan berkembang (Yanti & Ridayanti, 2022). Kinerja pegawai akan menurun seiring dengan kurangnya motivasi dan penerapan kepemimpinan demokratis (Anabella & Bintari, 2023). Selain itu, ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan pimpinan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk. Dengan demikian, kinerja karyawan yang buruk seperti di atas, perlu mendapatkan solusi yang tepat.

Untuk menghadapi menurunnya kinerja karyawan, gaya komunikasi kepemimpinan sangat dibutuhkan. Gaya komunikasi pimpinan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi hasil pekerjaan baik pemimpin maupun bawahan (Obadimeji & Oredein, 2022). Gaya komunikasi digambarkan sebagai cara seseorang mengirimkan pesan secara verbal dan nonverbal dalam interaksi sosial (Indartono, 2021). gaya komunikasi dua arah ditandai dengan aliran pesan verbal dan tertulis yang bersifat timbal balik. Gaya komunikasi dua arah memudahkan komunikasi dalam organisasi karena efektif dalam menjaga empati dan kerja sama, terutama dalam situasi di mana keputusan dibuat mengenai isu-isu kompleks (Susilawati et al., 2022). Untuk membahas gaya komunikasi dua arah, hadis hadir membantu mengintegrasikan nilai-nilai ajaran dalam Islam dengan adanya musyawarah. Sebab, beberapa hadis menganjurkan pentingnya melakukan musyawarah. Karena itu, sebuah penelitian menunjukkan pentingnya sistem musyawarah dalam kepemimpinan Islam (Yusuf et al., 2022). Hal ini kemudian menjadi penting untuk dibahas karena mengaitkan pesan-pesan agama yang terdapat dalam hadis dengan pentingnya musyawarah sehingga dapat menjadi pedoman dalam mencapai kesepakatan.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi nilai-nilai hadis musyawarah dalam gaya komunikasi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di museum dan taman budaya bagian tata usaha. Untuk menjawab pertanyaan bagaimana penerapan hadis musyawarah, kami melakukan wawancara dengan pimpinan dan juga bawahan. Penelitian ini memberikan informasi tentang penerapan hadis musyawarah dalam gaya komunikasi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen dan disesuaikan dengan situasi yang wajar kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif (Fadli, 2021). Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan ilmu komunikasi khususnya komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi yaitu pertukaran pesan yang saling tergantung dalam jaringan organisasi guna mencapai kesamaan makna (Suhendra Atmaja, 2017). Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Jalan Ujung Pandang, Bulu Gading, Kec.Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Adapun yang menjadi informan sebanyak 2 orang terdiri dari 1 orang pimpinan yaitu kepala Sub.Bagian Tata Usaha UPT Museum dan Taman Budaya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan 1 orang bawahan yaitu staf bagian Analisis Pemeliharaan dan Pemugaran Cagar Budaya dan Koleksi Museum.

Teknik pengumpulan data pada penelitian melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses pengolahan data dimulai dengan mengelompokkan data yang telah diperoleh dari penelitian di lapangan yaitu berasal dari hasil observasi yang telah dituliskan dalam bentuk catatan lapangan, hasil wawancara, serta

dokumentasi berupa buku, gambar, foto dan sebagainya untuk diklarifikasi dan dianalisa dengan menelaah seluruh data yang bersedia dari berbagai sumber. Sedangkan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah *pertama*, reduksi data (membuat ringkasan, menelusuri tema, membuat penggolongan dan membuat memo). *Kedua*, penyajian data sebagai kumpulan informasi tersusun yang dapat memberikan adanya penarikan. *Ketiga*, menarik kesimpulan, pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan melalui data yang didapat di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Dengan terbangunnya proses komunikasi yang baik maka pertukaran informasi antar anggota organisasi berjalan dengan lancar. Proses komunikasi yang terjadi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan cenderung menggunakan pendekatan persuasif. Kepala Sub.Bagian Tata Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dalam merealisasi suatu program kerja dengan cara memberikan perintah kepada pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setiap pegawai bebas memberikan saran atau ide untuk merealisasikan program kerja dalam organisasi namun tidak begitu saja diterima harus disesuaikan dulu oleh pimpinan apakah sesuai dengan visi misi organisasi.

Saya selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha selalu melakukan komunikasi kepada staf-staf yang ada dibawah saya juga selalu mengharapkan saran dan pendapat dari bawahan. Atasan juga harus mengetahui masalah yang dihadapi karyawannya dan berusaha melakukan pendekatan persuasif atau kekeluargaan. Disini juga setiap minggu diadakan untuk membahas kendala yang hadapi dan rencana kegiatan kedepannya. (Kepala Sub.Bagian Tata Usaha, wawancara pada tanggal 1 November 2020) Sejalan dengan hal itu, salah satu karyawan juga mengatakan bahwa benar adanya rapat selalu diadakan dan dalam rapat tersebut berlangsung sangat baik, dimana pimpinan menerima keluhan kami lalu memberi saran serta selalu mempertimbangkan pendapat kami. "Rapat memang diadakan setiap minggu, dalam rapat tersebut kita semua diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, tapi bukan hanya pendapat kadang juga keluhan-keluhan." (Staf bagian Analisis Pemeliharaan dan Pemugaran Cagar Budaya dan Koleksi Museum, wawancara, 1 November 2020).

Dari hasil wawancara tersebut bahwa kepala sub.bagian dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan staf selalu melakukan komunikasi dua arah, bagaimana dirinya berkomunikasi dengan kepala UPT selaku atasan dan berkomunikasi dengan staf selaku bawahannya.

Ada staf yang wataknya malas kerja, hanya datang absen, yang tidak pernah datang sama sekali, dan sebagai pimpinan kita hanya bisa memberikan teguran dan berusaha mengerti dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi staf karena dinamika seorang pemimpin bagaimana cara mengarahkan stafnya, mengerti yang dialami staf dengan mencoba melakukan pendekatan persuasif atau kekeluargaan. Saya selaku pimpinan selalu memperhatikan semua karyawan, apabila didapati karyawan kurang bersemangat, maka saya biasanya memberikan kata-kata penyemangat dan memberikan kesempatan seluas-luasnya menyampaikan keluhan dan alasan atas sikapnya. (Kepala Sub.Bagian Tata Usaha, wawancara pada tanggal 1 November 2020)

Dilihat dari hasil wawancara tersebut, pendekatan kekeluargaan dan gaya komunikasi yang tepat yang diterapkan kepala sub.bagian adalah salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dalam hal ini staf merasa dihargai dan dimengerti sehingga mereka bekerja secara ikhlas dan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan bersama.

"Selalu menyatu dengan stafnya, setiap ada masalah dikomunikasikan dan diputuskan bersama. Pernah dulu saat bekerja, saya mengalami banyak masalah kemudian pimpinan mengajak berdiskusi menyampaikan keluhan dan perasaannya lalu memberikan wejangan-wejangan." (Staf bagian Analisis Pemeliharaan dan Pemugaran Cagar Budaya dan Koleksi Museum, wawancara, 1 November 2020).

Sejalan dengan yang diungkapkan kepala UPT, bahwa komunikasi terjalin dengan baik serta pendekatan keluarga memang diterapkan.

Kepemimpinan demokratis khususnya dengan menerapkan musyawarah diharapkan dapat memberi kemajuan bagi sebuah instansi, selain itu dapat meningkatkan potensi kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa ketika terjadi masalah atau perdebatan, pimpinan selalu menyelesaikannya dengan musyawarah dan mengambil keputusan dengan melibatkan karyawan. Hal itu dibuktikan juga dengan wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya yang mengungkapkan bahwa meskipun dia sebagai pimpinan tetapi tidak pernah sekalipun mengabaikan pendapat karyawannya dalam hal mengeluarkan pendapat pada saat musyawarah.

“Sebagai pimpinan yang baik, harus selalu mengadakan musyawarah. Nah, dalam musyawarah itu juga kita harus saling menghargai. Semua pendapat kita terima kemudian di diskusikan bersama-sama” (Kepala Sub.Bagian Tata Usaha, wawancara pada tanggal 1 November 2020)

Berdasarkan hasil penelitian gaya komunikasi Kepala Sub.Bagian Tata Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi menerapkan gaya komunikasi yaitu: *the equalitarian style* yaitu gaya komunikasi dua arah. Dalam menjalankan program kerja, Kepala Sub.Bagian Tata Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan selalu mengadakan rapat yang diikuti sertakan Kepala UPT dan seluruh staf yang ada dibawahnya. Dalam setiap rapat staf diberikan kesempatan untuk menyampaikan saran dan pendapat. Kemudian saran dan pendapat tersebut akan dikembalikan ke forum untuk di tanggap baru setelah itu pimpinan akan mengambil keputusan sesuai dengan saran dan pendapat dari bawahan. Selain rapat, juga dilakukan pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan, kepemimpinan demokratis khususnya dengan menerapkan musyawarah dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga menentukan kinerja pegawai.

2. Pembahasan

Sebuah organisasi atau instansi tentu harus memiliki gaya komunikasi yang harus diterapkan oleh pimpinan, agar instansi yang dipimpin dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan. Dimana yang dimaksud gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai guna memperoleh *response* atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Dengan terbangunnya proses komunikasi yang baik maka pertukaran informasi antar anggota organisasi berjalan dengan lancar. Gaya komunikasi yang diterapkan oleh kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya adalah komunikasi dua arah (*The equalitarian style*) yang dapat dilihat pada beberapa kegiatan yang dilakukan dibawah ini:

Rapat merupakan salah satu kegiatan rutin yang dilakukan oleh pimpinan yaitu kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya sebagai bentuk untuk tetap melakukan komunikasi dua arah dengan bawahannya dalam hal ini karyawan. Kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya mengungkapkan bahwa setiap minggu diadakan rapat guna membahas kendala yang hadapi dan rencana kegiatan kedepannya. Sejalan dengan hal itu, salah satu karyawan juga mengatakan bahwa benar adanya rapat selalu diadakan dan dalam rapat tersebut berlangsung sangat baik, dimana pimpinan menerima keluhan kami lalu memberi saran serta selalu mempertimbangkan pendapat kami. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan yang diterapkan Pemkab Tegal adalah *the equalitarian style*, karena dalam menjalankan tugas atau program kerja, selalu mengadakan rapat yang diikuti oleh para karyawan bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja dan merencanakan program kerja ke depan. Dalam setiap rapat, karyawan juga diberikan kesempatan untuk dapat menyampaikan gagasan dan pendapatnya. Komunikasi dua arah sangat penting digunakan oleh pimpinan untuk menciptakan komunikasi yang baik dan efektif (Imanidar et al., 2022).

Pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya kemudian mengatakan bahwa selaku pimpinan selalu memperhatikan semua karyawan, apabila didapati karyawan kurang bersemangat, maka pimpinan akan memberikan kata-kata penyemangat dan memberikan kesempatan seluas-luasnya menyampaikan keluhan dan alasan atas sikapnya. Berkaitan dengan motivasi, salah satu karyawan juga mengatakan bahwa pernah suatu ketika dalam bekerja, dia mengalami banyak masalah kemudian pimpinan mengajak berdiskusi menyampaikan keluhan dan perasaannya lalu memberikan wejangan-wejangan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa gaya komunikasi pimpinan organisasi PWK Jabodetabek dalam memotivasi kerja bawahan yaitu memberikan semangat dengan kata-kata yang dapat menggugah hati dan pikiran serta mengingatkan kembali tujuan organisasi, juga saling berdiskusi atau musyawarah terkait keluhan yang dirasakan sehingga para bawahan dapat kembali bekerja secara maksimal (Sumiyati, 2023).

Kepemimpinan demokratis khususnya dengan menerapkan musyawarah diharapkan dapat memberi kemajuan bagi sebuah instansi, selain itu dapat meningkatkan potensi kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa ketika terjadi masalah atau perdebatan, pimpinan selalu menyelesaikannya dengan musyawarah dan mengambil keputusan dengan melibatkan karyawan. Hal itu dibuktikan juga dengan wawancara dengan kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya yang mengungkapkan bahwa meskipun dia sebagai pimpinan tetapi tidak pernah sekalipun mengabaikan pendapat karyawannya dalam hal mengeluarkan pendapat pada saat musyawarah. Penelitian lain juga membuktikan bahwa kepemimpinan demokratis sangat penting diterapkan seperti pada kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar yang senantiasa melakukan musyawarah untuk pengambilan keputusan dan dilakukan bersama serta melibatkan para pegawainya. Kepala dinas pendidikan kota Makassar juga senantiasa mendengarkan, menampung berbagi kritik, saran atau pendapat yang diberikan kepadanya sehingga karyawan merasa dianggap yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja nya yang semakin baik (Irdyanti, 2021).

Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga menentukan kinerja pegawai. Hubungan yang harmonis akan memungkinkan sikap saling terbuka dalam berkomunikasi. Salah satu karyawan mengungkapkan bahwa hubungan kami dengan pimpinan sangatlah baik, kami tidak segan berkomunikasi atau mengungkapkan pendapat kami, karena pimpinan juga memberikan respon yang baik. Hal itu sejalan dengan ungkapan kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya bahwa sering mengadakan musyawarah ketika terjadi permasalahan, selaku pimpinan harus bisa menerima pendapat dan saran dari karyawan agar komunikasi yang terjalin semakin baik. Penelitian lain juga membuktikan bahwa pimpinan PT. White and Blue Di Pekanbaru dan karyawannya saling terbuka dalam berkomunikasi. Hal ini dilakukan agar semua unek-unek dan pemikiran dari para karyawan dapat diselesaikan dan dengan adanya sikap saling terbuka antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, adanya keterbukaan dari pimpinan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kelancaran perusahaan dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para karyawan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang mereka hadapi, baik itu di dalam kantor maupun saat di lapangan (Putri Wulandari et al., 2015).

Penanaman nilai-nilai musyawarah dalam organisasi memang perlu diperhatikan. Musyawarah dalam hal ini adalah bagian dari gaya komunikasi dua arah yang diterapkan kepala sub bagian tata usaha museum dan taman budaya. Musyawarah adalah mengambil dan mengeluarkan pendapat yang terbaik dengan menghadapkan satu pendapat dengan pendapat yang lain. Rasulullah saw adalah orang yang paling sering bermusyawarah, hal ini agar dijadikan teladan bagi umat sesudahnya. Perintah Allah kepada rasulnya agar bermusyawarah bukan berarti rasul membutuhkan pandangan atau pendapat mereka akan tetapi dimaksudkan bahwa musyawarah memiliki nilai yang lebih baik dan untuk sampai pada kebenaran, sesuai dengan hadis:

حَدَّثَنَا ابْنُ الْمُثَنَّى حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَبِي بُكَيْرٍ حَدَّثَنَا شَيْبَانُ عَنْ عَبْدِ الْمَلِكِ بْنِ عُمَيْرٍ عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُسْتَشَارُ مُؤْتَمَنٌ

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami [Ibnul Mutsanna] berkata, telah menceritakan kepada kami [Yahya bin Abu Bukair] berkata, telah menceritakan kepada kami [Syaiaban] dari [Abdul Malik bin Umair] dari [Abu Salamah] dari [Abu Hurairah] ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Orang yang diajak musyawarah adalah orang yang diberikan amanah" (HR. Abu Daud).

Hadis lain yang juga menunjang perintah bermusyawarah yaitu:

وَاللَّهُ مَا اسْتَشَارَ قَوْمٌ قَطُّ إِلَّا هُدُوا لِأَفْضَلِ مَا بَحْضَرْتِهِمْ

Artinya:

"Demi Allah, tidaklah suatu kaum itu bermusyawarah, melainkan mereka pasti akan mendapatkan petunjuk ke arah apa yang terbaik bagi mereka". (HR. Bukhari).

Hadis di atas dapat memberikan gambaran bahwa hikmah dari musyawarah akan mengasilkan sesuatu yang bernilai keadilan dan merupakan petunjuk ke arah yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat dan tentunya sikap saling menghormati atas keputusan bersama.

A.Tenri Ajeng, Dkk.

Penerapan Hadis Musyawarah Dalam Gaya Komunikasi Kepala Sub Bagian Tata Usaha Museum dan Taman Budaya Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara diikuti penerapan hadis, gaya komunikasi dalam hal ini musyawarah antara pimpinan dan bawahan sangat menentukan kinerja pegawai dalam hal ini staf atau karyawan. Mereka akan bekerja maksimal jika diperlakukan dengan baik dan tanpa tekanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penerapan hadis musyawarah terhadap gaya komunikasi kepala sub bagian tata usaha dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi selatan UPT Museum dan Taman Budaya dalam meningkatkan kinerja karyawan maka diperoleh kesimpulan yaitu gaya komunikasi Kepala Sub Bagian Tata Usaha Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan UPT Museum dan Taman Budaya menggunakan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* yaitu gaya komunikasi dua arah dilihat dengan selalu mengadakan musyawarah seperti dalam rapat, pemberian motivasi, kepemimpinan demokratis dan hubungan yang harmonis yang melibatkan Kepala UPT dan seluruh staf yang ada dibawahnya. Penerapan Gaya komunikasi dua arah yang dimaksud sesuai dengan dari hadis musyawarah riwayat Abu Daud dan Bukhari.

DAFTAR PUSTAKA

- Anabella, E., & Bintari, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT . Duta Interlining Indonesia*. 1(1), 24–42.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Imanidar, O., Komunikasi, P. I., & Soedirman, U. J. (2022). *SEMANGAT BEKERJA DI SUB BAGIAN KOMUNIKASI PIMPINAN*. 9(2), 154–163.
- Indartono, S. (2021). *The Effect of Communication Style on Teaching Motivation , Work Ethics , Emotional Intelligence , Reading Proficiency and Knowledge Sharing Роль стиля общения и его влияние на мотивацию преподавания , профессиональную этику , эмоциональный интеллект в фор*. 9468(4), 562–576. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.105.025.202104.562-576>
- Irdayanti. (2021). Kepemimpinan Demokratis. *Universitas Negeri Makasar*, 1886, 3. http://eprints.unm.ac.id/19621/1/UPLOAD_Artikel_IRDA.pdf
- Kazmi, S. W., & Javaid, S. T. (2022). *Antecedents of organizational identification : implications for employee performance*. 57(2), 111–130. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2020-0017>
- Mohamed, M., & Abidin, K. Z. (2021). *Principals ' Communication Styles and School Culture in Vocational Colleges in Selangor*. 2003.
- Obadimeji, C. C., & Oredein, A. O. (2022). *Digital Leadership and Communication Styles on Public Primary School Teachers Job Performance in Nigeria*. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.11648/j.sjedu.20221001.11>
- Putri Wulandari, K., White, P. T., & Pekanbaru, B. D. I. (2015). *No Title*. 2(1).
- Ratna Pudyarningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. T. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.039>
- Suhendra Atmaja. (2017). Pendahuluan. *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi*.

- Sumiyati. (2023). *GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KERJA PADA*. 08(01), 11–25.
- Siti Roskiana dan Ikfan Haris. (2020). *Sitti-Roskina-Mas-Buku-Komunikasi-Dalam-Organisasi-Teori-dan-Aplikasi: Vols. i–viii*.
- Susilawati, W., Ardiati, R. L., Garut, U., & Padjadjaran, U. (2022). *UNDERSTANDING EMPLOYEE SATISFACTION IN THE PUBLIC SECTOR: EXAMINING THE ROLE OF COMMUNICATION STYLE, INDIVIDUAL INITIATIVE*, *Keyword s*. 9(4), 79–89. <https://doi.org/10.18488/74.v9i4.3205>
- Yanti, N., & Ridayanti. (2022). *Jurnal Ilmu Kompuer, Ekonomi dan Manajemen. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1272–1281.
- Yusuf, N., Samal, A. L., & Harun, N. (2022). *The Deliberation System in Islamic Politics and Leadership of Islamic Organizations in North Sulawesi Province, Indonesia*. 4(1), 107–118. <https://doi.org/10.15575/ks.v4i1.17140>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>