

PENGARUH KOMUNIKASI CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PABUARAN KABUPATEN CIREBON

Oleh :

¹Dewi Roekmanah, ²Mukarto Siswoyo, ³Agus Supriyadi

^{1,2,3}Universitas Swadaya Gunung Jati

e-mail: ³agussupriyadi@gmail.com

ABSTRACT

Research by the author is Camat Communication influence on employee performance at the district office Pabuaran Cirebon Regency.

Methods of research by the author is quantitative research methods, here the start of data collection, data interpretation, until the results of research using number..

Issues the author is employee performance at the district office Pabuaran Cirebon Regency is not maximized, the problem allegedly caused by non-optimal implementation of communication Camat Pabuaran county districts Cirebon.

The research question posed is as follows "allegedly contained a positive and significant influence between communication Camat to employee performance at the district office Pabuaran Cirebon district".

Of these hypotheses can be formulated statistical hypothesis is : H_0 (the null hypothesis) : r_{xy} is calculated \leq from r_{xy} table, then the formulation of the problem is "there is no positive and significant influence between communication Camat to employee performance at the district office Pabuaran Cirebon regency".

And H_a (Alternative Hypothesis) : R_{xy} is calculated $>$ from the r_{xy} table, then the formulation of the problem is "there is a positive and significant influence between communication Camat to employee performance at the district office Pabuaran Cirebon regency."

The results showed that the communication made by Camat districts Pabuaran Cirebon district has been quite good, but not optimal, as seen from the success of communication that reaches 65% with a total score of 1403, and the employee's performance is quite good but not optimal as it reaches 67,5% with a total score of 1459.

Implementation of communication sub-district head has strong influence on the performance of employees at the district office Pabuaran district of Cirebon to the value of 0,679 and r_{xy} is calculated with a precision of 5% at 0,381. Because r_{xy} count is greater than r_{xy} table, then there is a positive and significant influence between communication Camat to employee performance at the district office Pabuaran Cirebon regency. Thus H_0 (the null hypothesis) refused and H_a (alternative hypothesis) is accepted

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan komunikasi dalam organisasi vital sekali, dimana dengan komunikasi maka segala aktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan baik. Aktivitas organisasi sebagai rangkaian manajemen memerlukan suatu jembatan dan penghubung dimana dengan penghubung tersebut maka dimungkinkan terciptanya sarana hubungan antara individu dalam organisasi tersebut. Sarana tersebut disebut dengan komunikasi. Sebagaimana kita tahu peranan komunikasi adalah terciptanya koordinasi, kepemimpinan dan lain sebagainya, dan hal tersebut tidak akan dapat mencapai sasaran jika tidak didukung dengan komunikasi.

Adapun komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi yang dilakukan oleh Camat terhadap pegawai, agar pegawai dapat mengetahui dan mengerti apa yang dimaksud oleh Camat. Dalam hal ini, komunikasi yang baik dan terarah dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Pengertian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan sebagai berikut:

“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” .

Pengertian yang telah disebutkan di atas dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai menciptakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target kuantitas, kualitas, dan waktu yang ditentukan dapat tercapai dengan baik.

Demikian pula halnya pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon untuk dapat mencapai kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, maka hendaknya Camat Pabuaran Kabupaten Cirebon dapat melaksanakan komunikasi yang baik dan terarah sehingga tujuan yang direncanakan akan dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan yang dilaksanakan oleh penulis pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon didapat data yang berkaitan dengan belum tercapainya kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada hal-hal sebagai berikut:

Komunikasi belum efektif :

1. Komunikasi yang dilaksanakan oleh Camat terhadap pegawainya kurang memenuhi prinsip kejelasan
2. Komunikasi yang dilaksanakan oleh Camat hanya dimaksudkan sebagai tujuan bukan sebagai sarana, yang mana setelah dilaksanakannya komunikasi maka prosesnya dianggap selesai sehingga pekerjaan yang dilaksanakan kurang memenuhi harapan

Kinerja pegawai rendah :

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai dan masih rendah
2. Pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu
3. Komitmen dan tanggungjawab terhadap pekerjaan masih rendah

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, selanjutnya maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : “Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon belum optimal, diduga disebabkan kurangnya

komunikasi oleh Camat kepada pegawai”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, selanjutnya penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon ?
4. Hambatan-hambatan apa yang ditemui oleh Camat dalam melaksanakan komunikasi pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui:

1. Komunikasi oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.
2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Camat dalam melaksanakan komunikasi pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis,
 1. Diharapkan bagi penulis dapat mengembangkan ilmu administrasi dan manajemen, terutama tentang komunikasi dan Kinerja Pegawai.
 2. Diharapkan dapat dijadikan sebagai literatur di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Unswagati Cirebon tentang komunikasi dan kinerja pegawai.

- b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka Pemikiran

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan fungsi dasar manajemen karena organizing, staffing, directing, dan controlling pun harus terlebih dahulu direncanakan. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dan mendasar bagi pelaksanaan kegiatan maka setiap pimpinan wajib melakukan komunikasi. Carl I. Hovland (dalam Onong Uchjana Effendy, 2013: 10) menyatakan bahwa:

“Upaya komunikasi yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap”.

Selanjutnya komunikasi yang dikemukakan oleh Handayani (2001:94) sebagai berikut:

“Komunikasi adalah penyampaian segala macam perasaan, sikap dan kehendak, baik langsung dan tidak langsung, sadar maupun tidak sadar. Seperti halnya pimpinan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari selalu mengadakan komunikasi terhadap bawahannya yang berwujud perintah, pemberian bimbingan, pemberian penerangan, laporan dan sebagainya terutama hubungan antara pengusaha dan karyawan, antara kepala dan bawahannya”

Agar komunikasi berjalan dengan baik dan lancar maka perlu

didasarkan pada prinsip-prinsip komunikasi yang efektif, sesuai dengan pendapat Handayani (2001:101) sebagai berikut:

- 1) Prinsip kejelasan
- 2) Prinsip Integritas
- 3) Prinsip Penggunaan Strategi Organisasi Informal
- 4) Prinsip Penyelenggaraan

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja pegawai dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja dari suatu organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Untuk menilai kinerja pegawai diperlukan standar penilaian kerja (prestasi kerja). Sesuai dengan yang dikemukakan

Sedarmayanti (2014:260) sebagai berikut:

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa pengertian kinerja pegawai ialah, “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”.

Beberapa faktor yang merupakan standar prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:75), yakni sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah hipotesis penelitian dan hipotesis

statistik. Hipotesis statistik merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang didasarkan atas data yang diperoleh dari sampel.

Definisi Operasional

1. Komunikasi adalah variabel bebas, yaitu merupakan proses penyampaian informasi dalam bentuk perintah, ajakan, petunjuk-petunjuk pelaksanaan pekerjaan dan penjelasan-penjelasan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Camat Pabuaran Kabupaten Cirebon.
2. Prinsip-prinsip komunikasi adalah cara yang dilakukan oleh Camat Pabuaran dalam melaksanakan komunikasi, yaitu:
 - a. Prinsip Kejelasan
 - b. Prinsip Integritas
 - c. Prinsip Penggunaan Strategi Organisasi Informal
 - d. Prinsip Penyelenggaraan
3. Kinerja pegawai yaitu tingkat pencapaian tujuan dari pegawai Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon sesuai dengan yang telah ditargetkan.

4. Faktor yang merupakan standar prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Kehandalan
 - d. Sikap
5. Pengaruh positif dan signifikan adalah keeratan hubungan dan determinasi komunikasi terhadap kinerja pegawai, dimana tinggi rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Pabuaran diakibatkan oleh tinggi rendahnya komunikasi oleh Camat.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Sugiyono (2015:80) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dijadikan dasar untuk menjawab masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon yang

berjumlah 27 orang (tidak termasuk Camat Kecamatan Pabuaran).

Teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2015:85) adalah sebagai berikut :

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Jadi, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 27 orang (tidak termasuk Camat Kecamatan Pabuaran).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan, diantaranya, Observasi, Wawancara, dan Angket

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas instrument dilakukan dengan membagi angket kepada 25 orang responden kemudian hasilnya diuji dengan merumuskan “*Koefisien Kolerasi Rank Sperman*”.

Uji Realibilitas merupakan suatu uji kehandalan instrumen penelitian. Instrumen dapat diuji menggunakan teknik *Cronbach alpha*.

Analisis Data

Penelitian dalam kuantitaif teknik analisis data menggunakan statistik. Pada analisis kuantitatif hasil penelitian dianalisis dengan uji statistik *non parametric*, yang penulis gunakan ialah rumus *Koefisien Korelasi Pearson Product Moment (r_{xy})*.

Anaalisis data dalam penelitian kuantitaif dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut, dengan menggunakan Program Komputer *Statistical Package For Social Science (SPSS)*.

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Pabuaran Jl. Pangeran Sutajaya No. 141 Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.

Jadwal Penelitian

Lamanya penelitian yaitu 5 (lima) bulan terhitung mulai dari bulan Februari 2016 sampai dengan juni 2016.

OBJEK PENELITIAN

Lokasi Obyek Penelitian

±
Lokasi kantor Kecamatan Pabuaran berada di wilayah desa Pabuaran Lor jalan pangeran sutajaya nomor 141 dengan jarak tempuh ke Ibu kota kabupaten 42 km dengan waktu tempuh ± 1,5 jam. Kondisi wilayah Kecamatan Pabuaran dengan luas wilayah lebih kurang 952,03 Ha terdiri dari tanah sawah 741,16 Ha dan tanah darat 210,87 Ha dengan ketinggian 12 Meter diatas permukaan laut. Pembagian wilayah Administratif Kecamatan Pabuaran meliputi: 7 Desa, 57 RW, 102 RT, dan 12979 Kepala Keluarga.

Kecamatan Pabuaran adalah merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah timur Kabupaten Cirebon, dengan batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Barat : Kecamatan Waled

Sebelah Timur : Kecamatan Ciledug

Sebelah Selatan: Kecamatan Pasaleman

Sebelah Utara : Kecamatan Babakan

Visi dan Misi Kecamatan Pabuaran

Visi

Visi dalam Inpres Nomor 7 Tahun 1999, didefinisikan sebagai cara pandang jauh ke depan ke mana

instansi pemerintah harus dibawa agar dapat eksis, antisipasi dan inovatif. Lebih lanjut dinyatakan bahwa visi adalah suatu gambaran yang memandang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh instansi pemerintah. Atas dasar tersebut, maka rumusan visi Kecamatan Pabuaran adalah Terciptanya Pelayanan Prima dan Sumber Daya Aparatur yang Profesional Menuju Masyarakat Kecamatan Pabuaran yang Agamis, Maju, Adil, Sinergi dan Sejahtera.

Misi

Misi Kecamatan Pabuaran adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran dan penyelenggaraan pemerintah umum
2. Meningkatnya disiplin dan kualitas sumber daya aparatur
3. Meningkatnya pembinaan dan fasilitasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di desa
4. Meningkatnya pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan administrasi kependudukan
5. Meningkatnya pembinaan bidang kesejahteraan rakyat dan ketertiban masyarakat

Struktur Organisasi Pegawai di Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon

Kecamatan Pabuaran adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada pemerintah Kabupaten Cirebon yang dipimpin oleh seorang Camat, yang dalam pelaksanaan tugasnya adalah melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah di lingkup kerja (Kecamatan) yang membawahi 7 (Tujuh) Desa.

Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 7 Tahun 2008 tanggal 13 Mei 2008 tentang organisasi kecamatan dan kelurahan kabupaten Cirebon, tugas pokok dan fungsi kecamatan adalah membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintah dalam wilayah kecamatan. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 9 Tahun 2004 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan.

Rincian Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan Pabuaran mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam wilayah kerjanya sebagai perangkat daerah, serta sebagian wewenang Bupati yang

dilimpahkan kepada Kecamatan Pabuaran. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pemerintahan umum Daerah.
2. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan dan pengawasanterhadap penyelenggaraan pemerintahan desa
3. Pemberdayaan masyarakat desa di wilayah kerjanya.
4. Penyelenggaraan kegiatan ketentraman dan ketertiban.
5. Penyelenggaraan perlindungan masyarakat.
6. Pembinaan ideologi dan kesatuan bangsa.
7. Fasilitas kegiatan pemilihan umum.
8. Pelaksanaan pembinaan administrasi meliputi urusan ketatausahaan dan program Kecamatan.
9. Penyelenggaraan koordinasi, pelaksanaan tugas operasional perangkat otonomi di tingkat Kecamatan yang menangani bidang-bidang pekerjaan umum, pendidikan, kebudayaan, kesehatan dan keluarga

berencana, pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan dan kehutanan.

10. Penyelenggaraan pembinaan dalam bidang pertahanan, industri dan perdagangan, lingkungan hidup, koperasi dan tenaga kerja di wilayah kerjanya.
11. Penyelenggaraan pemerintahan dibidang tertentu lainnya, yaitu informasi dan komunikasi, kesejahteraan sosial, penanaman modal, pertambangan, permukiman, perimbangan keuangan dan penataan ruang.
12. Pelaksanaan koordinasi, konsultasi dan komunikasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan kecamatan.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Komunikasi Camat pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Komunikasi adalah hal yang penting dalam kehidupan suatu organisasi. Dengan pelaksanaan komunikasi yang baik dapat membina hubungan kerjasama yang harmonis

diantara para pegawai suatu organisasi. Hal ini akan memberikan suatu kepuasan batin bagi setiap pegawai organisasi, yang mana dengan sendirinya akan menumbuhkan semangat dan kegairahan untuk bekerja.

Sesuai dengan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai tolak ukur dalam penelitian ini, penulis mengukur komunikasi Camat pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon berdasarkan prinsip-prinsip komunikasi yang dikemukakan oleh Handyaningrat (2001:101) sebagai berikut:

- 1) Prinsip kejelasan
- 2) Prinsip integritas
- 3) Prinsip penggunaan strategi organisasi informal
- 4) Prinsip penyelenggaraan

Prinsip-prinsip komunikasi tersebut dijabarkan kedalam bentuk pernyataan (angket) sehingga dari jawaban tersebut diperoleh gambaran tentang pelaksanaan komunikasi camat pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon. Berdasarkan hasil angket skor jawaban responden terdapat total skor sebesar 1403, hasil tersebut menunjukkan bahwa

pelaksanaan komunikasi pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon tergolong pada katagori Cukup baik 65% .

2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon

Tujuan organisasi pada hakikatnya adalah mencapai tujuan yang telah ditentukan secara keseluruhan yang tercantum dalam struktur organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi diperlukan langkah-langkah nyata, diantaranya adalah mengupayakan tercapainya kinerja pegawai sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Sesuai dengan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya sebagai tolak ukur dalam penelitian ini, penulis mengukur kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon berdasarkan standar penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Kehandalan
- 4) Sikap

Standar penilaian kinerja tersebut dijabarkan kedalam bentuk pernyataan (angket) sehingga dari jawaban tersebut diperoleh gambaran tentang pelaksanaan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil angket skor jawaban responden terdapat total skor sebesar 1459, hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon tergolong pada katagori Cukup baik 67,5% .

3. Hambatan-Hambatan yang Ditemui oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon dalam Melaksanakan Komunikasi

Penulis mengemukakan hasil pembahasan di atas tentang komunikasi Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon kurang dapat menerapkan prinsip-prinsip dari komunikasi dengan optimal. Hal tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor yang menghambat. Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon, didapat keterangan bahwa faktor-faktor

penghambat tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Komunikasi yang digunakan biasanya dalam bentuk laporan lisan ataupun tertulis. Laporan tertulis sering mengalami keterlambatan, dan laporan lisan seperti dalam bentuk konsultasi jarang sekali dilakukan oleh pegawai kepada Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon, sehingga kurang adanya umpan balik (feedback) didalam komunikasi itu.
- 2) Kurangnya fasilitas kerja yang dibutuhkan, sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya kurang dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu dan hasil yang diharapkan.

Hambatan-hambatan tersebut di atas mengakibatkan pelaksanaan komunikasi belum optimal dan berakibat pada kinerja pegawai belum tercapai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil pembahasan penelitian tentang komunikasi Camat dan tentang kinerja pegawai pada Kantor

Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang paling penting kurang dapat dilaksanakan dengan baik oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon berdasar dari prinsip-prinsip komunikasi. Pelaksanaan komunikasi oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon berada pada tingkatan cukup baik (belum optimal) dengan total skor sebesar 1403 atau sebesar 65%.
- 2) Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon kurang tercapai, hal ini terbukti dari kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon belum sesuai dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap. Kinerja pegawai berada pada tingkatan cukup baik dengan total skor sebesar 1459 atau 67,5%.
- 3) Pengaruh komunikasi Camat terhadap kinerja pegawai signifikan, dengan nilai r_{xy} hitung sebesar 0,679 dan hipotesis yang penulis ajukan yaitu H_0 ditolak dan H_a

diterima. Adapun besarnya pengaruh adalah sebesar 46,1%.

4) Hambatan-hambatan yang ditemui oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon dalam melaksanakan komunikasi adalah sebagai berikut :

- a. Kurang adanya umpan balik (feedback) dari pegawai
- b. Kurangnya fasilitas kerja.

Saran

Hasil pembahasan dari penelitian tentang komunikasi Camat dan tentang kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon, penulis menyarankan sebagai berikut:

1) Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon harusnya melaksanakan komunikasi lebih dioptimalkan lagi, dengan mengacu berdasarkan :

- a. Prinsip kejelasan, yaitu Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon hendaknya memberikan perintah kepada pegawai memperhatikan kejelasan bahasa yang digunakan, agar pegawai memahami isi dari perintah tersebut.
- b. Prinsip integritas, yaitu menggunakan kedudukannya

sebagai sarana komunikasi yang baik, bukan hanya memberikan intruksi tapi juga bisa menerima masukan dari pegawainya.

c. Prinsip penggunaan strategi organisasi informal, yaitu dalam berkomunikasi antara Camat dengan pegawainya hendaknya juga menggunakan organisasi informal, agar komunikasi yang tidak bisa dilakukan dalam organisasi formal bisa memanfaatkan organisasi informal.

d. Prinsip penyelenggaraan, yaitu dapat menentukan pedoman-pedoman atau petunjuk-petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai, agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sudah memiliki acuan dalam bekerja

2) Pegawai Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon hendaknya melaksanakan pekerjaannya berdasarkan:

- a. Kualitas kerja, yaitu pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kualitas, agar hasilnya sesuai dengan yang diharapkan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu dilihat dari segi kuantitas, pelaksanaan

pekerjaan lebih ditingkatkan, agar pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

- c. Kehandalan, yaitu dapat mengikuti perintah atau intuksi dari atasan dengan baik.
 - d. Sikap, yaitu pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan juga harus memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ditemui oleh Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon yaitu:
- a. Untuk mengatasi masalah kurangnya tanggapan dari pegawai, Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon harus lebih menghimbau kepada pegawainya jika ada hal-hal yang tidak dimengerti agar bisa didiskusikan dengan baik, agar dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik.
 - b. Untuk mengatasi kurang memadainya fasilitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon, maka perlu dilakukan pengajuan kepada BAPEDA (Badan Perencanaan dan Pembangunan

Daerah) Kabupaten Cirebon, agar dalam pelaksanaan pekerjaan bisa didukung dengan fasilitas yang memadai.

Saran-saran tersebut diharapkan komunikasi yang dilakukan Camat Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon dapat dilakukan dengan baik, dan diharapkan juga kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pabuaran Kabupaten Cirebon dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Abdul, Rachman, Arifin. 2000. *Kerangka Pokok-Pokok Management Umum*. Jakarta: Ikhtiar Baru.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Effendy, Onong, Uchjana. 2004. *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2013. *Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2013. *SPSS 21 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponogoro
- Gitosudarmo dan Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Handayani, Soewarno. 2001. *Pengantar Studi Ilmu*

- Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot, Tua, Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengandaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Nitisemito, Alexs, S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rudy, May, T. 2005. *Komunikasi & Hubungan Masyarakat Internasional*. Bandung: Rafika Aditama.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Non-Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : Elex Media
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugandha, Dan. 2001. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerak Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV, Alfabeta
- The Liang Gie. 2000. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Haji Masagung.
- Widjaja, A. W. 2000. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bina Aksara.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang-Undang No. 05 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon No. 07 Tahun 2008 tentang *Organisasi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Cirebon*
- Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon No. 08 Tahun 2004 tentang *Pembentukan dan Penataan Kecamatan*
- Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 09 Tahun 2004 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan*
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang *Kecamatan*