



KOMUNIKASI PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KINERJA DI KANTOR CAMAT SUKAKARYA KABUPATEN BEKASI

Fatan Farras Zidan Suppah, Firdaus Yuni Dharta, Ema

Ilmu Komunikasi, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada bagaimana peranan komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari bagaimana ia melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan pegawai yang baik mencerminkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika disiplin seorang pegawai kurang baik maka hal itu menurunkan kinerja yang kurang baik. Didalam sebuah organisasi iklim komunikasi dilingkungan kerja harus diciptakan nyaman dan bersahabat bagi pegawai agar dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dilingkungan kerja, sehingga pegawai menjadi betah dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Gaya Kepemimpinan. Hasil penelitian mendapatkan bahwa : Komunikasi keatas yang terjalin antara pimpinan dengan bawahan pada kantor Kecamatan Kakas belum berjalan dengan baik/belum berjalan lancar karena pimpinan tidak sering berinteraksi dengan mereka, serta pimpinan tidak memiliki hubungan yang cukup dekat dengan mereka.

Kata Kunci: Komunikasi Pimpinan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Proses organisasi yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang di embannya. Pemimpin harus

mampu membawa perubahan untuk organisasi yang dipimpin nya menjadi lebih baik dan terarah dengan membawa bagian-bagian organisasi yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mendorong dan mengatur seluruh

*Correspondence Address : 1810631190192@student.unsika.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v12i3.2025. 909-917

© 2025UM-Tapsel Press

unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dalam sebuah organisasi tentunya harus memiliki pola komunikasi yang baik dimana nantinya dari pola komunikasi inilah akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berorganisasi dan pelayanan publik yang maksimal. Kepuasan organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang pegawai mempersepsi lingkungan komunikasi secara merata dan keseluruhan.

Menurut Noer Rohmah (2021) Gaya pemimpin merupakan factor strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya gaya pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian peneliti.

Ada beberapa strategi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, diantaranya adalah mengenal khalayak, menyusun pesan, menetapkan metode, dan pemilihan media. Pemimpin harus mampu menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan kedisiplinan dan membangkitkan motivasi pegawai kerja. Selain pembinaan disiplin dan pembangkitan motivasi, penghargaan (rewards) sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, pegawai akan meningkatkan kinerja yang positif dan

produktif. Penggunaan penghargaan juga perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.(Siti Lam'ah : 2020)

Dalam organisasi, selain peranan seorang pemimpin yang sangat diperlukan, peranan kerja pegawai juga merupakan peranan penting untuk membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kemampuannya. Pencapaian suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari kualitas kerja dan disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kerja.

Kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasi melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menetapkan cara mereka melaksanakan tugas serta partisipasi yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Dengan demikian peningkatan kualitas kerja pegawai perlu dilakukan oleh seorang pemimpin agar sebuah tujuan organisasi berjalan baik dan mencapai target.(Prawisetno ; 2019)

Berdasarkan hasil yang diamati saat pra-riset bahwa, pimpinan masih jarang terlihat di Kantor pada saat jam kerja ini membuktikan bahwa ia kurang menjalankan gayanya sebagai pemimpin. Selain itu dari hasil pengamatan yang penulis temui dilapangan bahwa pegawai yang ada di Kantor Camat Sukakarya juga kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kurangnya disiplin pegawai karena masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, pegawai cenderung mengabaikan pekerjaan pada saat Camat/Pemimpin tidak berada ditempat. Dalam hal ini Pemimpin harus dapat mendorong kinerja para pegawai dengan memberikan dorongan, mengarahkan, dan memotivasi para pegawai untuk

bekerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan nilai organisasi kantor Camat Sukakarya tersebut. Permasalahan pemimpin dalam hal ini, pimpinan Camat Sukakarya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yaitu kurang berjalannya gaya yang meningkatkan kinerja pegawai seperti gaya pribadi, gaya membuat keputusan dan gaya sumber informasi.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti mengambil sebuah kesimpulan bahwa komunikasi pimpinan sangat mempengaruhi dalam sebuah tindakan. Demi mewujudkan perubahan sikap perilaku dari masyarakat secara luas, akan tetapi tanpa adanya kesadaran dan kemauan masyarakat maka dari itu pihak dari Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi sendiri perlu melakukan sebuah tindakan salah satunya sosialisasi langsung terhadap masyarakat setempat.

Dengan demikian untuk mengatur dan mengurus lembaga pemerintahan ini pemimpin harus memiliki pola komunikasi yang baik terhadap sebuah organisasi pemerintahan tersebut, kekuasaan dan keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan tersebut dan juga harus didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan dan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, dan sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab dan akan menjadi faktor utama runtuhnya kinerja birokrasi di Indonesia.

Oleh sebab itu peneliti ingin melakukan penelitian tentang bagaimana Komunikasi Pimpinan dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi pimpinan terhadap pegawai tidak lepas dengan keberadaan suatu organisasi. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendirisendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran. Dalam organisasi perlu adanya manusia, karena manusia adalah pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk dan organisasi tersebut. Organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain, dan organisasi adalah tempat dimana kita bisa melakukan apa saja. (Veithzal Rivai ; 2019)

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Sutrisno (2019:172) "Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

METODE PENELITIAN

Menurut Creswell (2019:33) menyatakan penelitian kualitatif sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih di tonjolkan dalam penelitian kualitatif landasan teori di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu,

landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Adapun informan dalam penelitian ini yang dirasa peneliti memiliki dan mendukung informasi dalam penelitian di Kantor Camat Sukakarya. Yaitu Camat Sukakarya, Sekertaris Camat, Kasi-kasi Camat, Bidang Pelayanan, Bidang Kemasyarakatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Komunikasi Pimpinan Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi

Pimpinan atau Camat dalam kesehariannya berkomunikasi dengan pegawai haruslah menggunakan pola komunikasi yang baik dan benar, terutama saat memberikan perintah atau informasi kepada pegawai, dalam hal ini Camat secara tidak langsung sudah menerapkan strategi komunikasi yang baik. Meski sering terjadi masalah seperti kesalahan pengertian sehingga apa yang diberikan menghasilkan respon yang berbeda dengan lawan bicara (miss communication) ,namun Camat dapat mengatasinya dengan baik melalui strategi komunikasi yang benar.

Masalah miss communication Camat dengan pegawai dapat terjadi karena perbedaan karakter antara komunikator dengan lawan bicaranya, antara Camat dengan pegawai yang memiliki latar belakang pengalaman yang berbeda, Camat sudah memiliki pengalaman bekerja di pemerintahan kurang lebih tujuh tahun lamanya dengan pegawai yang baru saja bekerja juga menjadi faktor adanya hambatan dalam berkomunikasi.

Berdasarkan data wawancara pada penelitian ini, peneliti mendapatkan strategi komunikasi yang digunakan Camat dalam mengatasi masalah yang sering terjadi, sehingga dapat menjawab peneleitian ini. Menurut

Bapak Rusdi Azis, S.IP sebagai Camat Sukakarya ada beberapa tahap dalam strateginya. Pertama, Camat melakukan research untuk mengetahui karakteristik pegawai atau menganalisis inti dari masalah tersebut, dalam hal ini Camat akan terlebih dahulu memperhatikan kinerja pegawainya hingga menemukan dasar permasalahan bahwa pegawai ersebut telah menjalankan perintah sesuai dengan apa yang diberikan.

Jika terjadi masalah, seperti saat Camat memberikan perintah untuk mendata warga yang harus mendapatkan bantuan sosial maka camat dalam hal ini memberikan tugas dan perintah pada pegawai untuk menyalurkan dan bantuan sosial secara cepat dan tepat pada warga yang membutuhkan, dalam pelaksanaanya terkadang terjadi kesalahan input data antara warga yang benar-benar membutuhkan dengan warga yang seharusnya tidak menerima bantuan. Menyikapi hal tersebut maka Camat melakukan research terlebih dahulu dengan cara menganalisis apakah sumber masalahnya ada di database atau di proses penginputan apabila hal tersebut telah dilakukan maka Camat bisa segera mengambil tindakan selanjutnya.

Kedua, Camat merencanakan apa yang akan ia lakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Jika masalah terjadi karena adanya miscommunicationia akan mencari tahu kenapa dapat terjadi hal tersebut, karena Camat lebih suka menegur pegawai dengan berbicara secara pribadi maka ia akan mencari waktu yang tepat untuk mendiskusikan masalah tersebut dengan pegawai, dan juga menyusun penggunaan bahasa yang dapat mudah dipahami oleh pegawai

Ketiga, melaksanakan perencanaan yang telah dibuat. Setelah menemukan waktu yang tepat untuk berbicara secara pribadi, Camat langsung mendiskusikan masalah tersebut dengan

pegawai menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh pegawai lalu menanyakan kepada pegawai kenapa melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang telah diperintahkan, dan bersama – sama mengevaluasi sumber permasalahan, apakah terjadi karena Camat kurang jelas dalam memberikan instruksi atau pegawai yang memiliki karakter butuh proses yang cukup lama dalam menerima perintah sehingga dapat melaksanakannya dengan baik. Hal seperti itu diskusikan bersama dengan pegawai sehingga menemukan solusi.

Keempat, setelah berdiskusi dalam mengatasi masalah yang terjadi, Camat melakukan evaluasi baik pada dirinya atau pegawai. Belajar dari kesalahan sebelumnya dengan tidak mengulangnya kembali, atau mengubah pola komunikasi yang ia gunakan kepada pegawai tersebut. Camat juga melakukan evaluasi pegawai dengan terus memperhatikan kinerjanya.

Kelima, adalah evaluasi yang dilakukan Camat. Setiap bulan akan melakukan tinjauan pegawai yang menjadi tanggung jawabnya, tinjauan tersebut meliputi pengamatan kinerja pegawai yang dapat dilakukan dengan pengamatan secara langsung di wilayah tersebut. Jika terjadi masalah secara terus – menerus karena pegawai tidak meningkatkan kinerja setelah evaluasi bersama, maka Camat berhak melakukan peringatan lisan dan tertulis sehingga mereka dapat melakukan tindakan lebih lanjut.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pimpinan suatu organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para pegawainya, salah satunya dengan komunikasi. Komunikasi dapat memotivasi pegawai untuk bisa meningkatkan kinerjanya di Kantor Kecamatan Sukakarya, komunikasi yang baik antara pimpinan

dengan pegawai akan menimbulkan efek kenyamanan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja itu sendiri. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Bangun (2019:361) tentang fungsi komunikasi organisasi sebagai motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang mereka harus lakukan, bagaimana prestasi kerja pegawai dan bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong pegawai agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi menuntut komunikasi yang efektif.

Berdasarkan data wawancara kepada bapak Rusdi Azis, S.IP sebagai Camat di Kecamatan Sukakarya peneliti menemukan beberapa hal yang mampu menjawab pertanyaan dari penelitian ini, yaitu indikator strategi komunikasi yang menjadi acuan komunikasi Camat tersebut sudah merujuk pada indikator strategi komunikasi yang baik dan benar . Selain itu indikator strategi komunikasi pimpinan sudah sesuai dengan indikator strategi komunikasi menurut pandangan keilmuan komunikasi.

Indikator strategi komunikasi yang digunakan Camat tersebut diantaranya, pertama, bersikap dan berkata dengan lembut dan santun kepada semua orang, bukan hanya kepada pimpinan tetapi kepada rekan kerja dan masyarakat, ramah dan murah senyum saat berbicara, serta tidak menyinggung perasaan orang lain.

Kedua, menggunakan bahasa dan tutur kata yang baik, tidak kasar dan berteriak saat berkomunikasi,. Dalam berkomunikasi hendaklah menggunakan perkataan yang baik, ungkapan yang pantas dan santun.

Ketiga, Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, berbicara yang jelas dan tidak bertele – tele. indikator strategi komunikasi mengajarkan untuk

bersikap menggunakan perkataan yang tegas, fasih, dan jelas maknanya tanpa berbelit belit. Selain hal tersebut dari data wawancara peneliti menemukan bahwa Camat sudah melaksanakan indikator strategi komunikasi yang baik dan benar, seperti contoh, untuk mencapai pemahaman dan pengertian bersama dalam komunikasi yang sedang berlangsung Camat memastikan apakah pegawai memperhatikan dengan cermat saat komunikasi sedang berlangsung. Camat dan pegawai saling mendapatkan respon yang sama saat berkomunikasi yaitu kesenangan dan kepuasan karena saling memahami dan komunikasi berjalan dengan baik.

Komunikasi yang terjalin antara Camat dan pegawai di dalam ruang lingkup pekerjaan mempengaruhi hubungan sosial antara keduanya, apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan sosial keduanya saat berada diluar pekerjaan pun tetap berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Tubbs & Moss (2019) *The Equalitarian Style* (Gaya komunikasi dua arah) Aspek penting komunikasi ini ialah adanya landasan kesamaan dan ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun tertulis yang bersifat dua arah (*two-way traffic of communication*). Dalam komunikasi ini, tindak komunikasi dilakukan secara terbuka, artinya setiap anggota organisasi dapat rileks, santai, dan informal. Mereka adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan baik dengan orang lain, baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkungan hidup hubungan kerja. komunikasi ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab komunikasi ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi pengambilan keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. komunikasi ini pula yang

menjamin berlangsungnya tindakan *share/berbagi informasi* di antara para anggota dalam suatu organisasi.

Motivasi kerja pegawai bukan hanya diperoleh dari dirinya sendiri juga didapatkan dari faktor eksternal, seperti Camat. Strategi komunikasi yang tepat dapat menghasilkan hubungan sosial yang baik antara Camat dan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Dr. H.M. Shaleh, S.Ag, M.pd sebagai sekretaris Camat Kecamatan Sukakarya, penerapan strategi komunikasi yang dilakukan oleh Camat memberikan contoh kepada pegawai bagaimana komunikasi itu berjalan dengan baik, sehingga secara tidak langsung pegawai mengikuti pola komunikasi dengan strategi komunikasi yang digunakan oleh Camat. Sikap dalam berkomunikasi untuk menghormati lawan bicara, tidak menyakiti atau menyinggung perasaan diterapkan dengan baik oleh pegawai. Pada saat Camat menegur pegawai atas kesalahannya maka pegawai akan menerima teguran tersebut dan tidak sungkan mendiskusikannya bersama dengan Camat untuk menemukan solusi terbaik

Menurut Siti Nurasih, S.AP sebagai bidang pelayanan publik, saat berdiskusi dengan Camat pegawai tidak hanya merasa terbantu dalam menyelesaikan masalahnya tetapi juga mendapat semangat. Contoh, dalam berdiskusi Camat selalu mengatakan bahwa pegawai harus senantiasa mengingat masa depannya jika kinerja pegawai baik maka Camat dapat mempromosikan pegawai tersebut untuk naik jabatan. Hal seperti itulah yang membuat pegawai senang berkomunikasi dengan Camat dan membuatnya semakin bersemangat untuk selalu memperbaiki kinerjanya.

Sahid Al Mansur, S.IP sebagai Kasubag Perencanaan mengatakan bahwa komunikasi sangat menentukan

kinerja pegawai. Masalah bisa saja terjadi dalam setiap waktu, tinggal bagaimana para pegawai dan Camat menyikapi masalah tersebut, dalam Kantor Kecamatan ini Camat selalu mengajarkan untuk tidak sungkan mengingatkan sesama pegawai apabila melakukan kesalahan dengan menggunakan bahasa yang baik dan tidak menyinggung perasaan. Hal seperti itu dapat mempengaruhi hubungan antar pegawai sehingga selalu harmonis baik di dalam maupun di luar Kantor.

Sahid Al Mansur, S.IP sebagai Kasubag Perencanaan mengatakan, komunikasi yang langsung pada maksud dan tujuannya atau tidak berbelit – belit memudahkan adanya perasaan saling mengerti dari maksud dan tujuan yang disampaikan oleh komunikator. Sikap menghormati lawan bicara kepada siapapun baik itu Camat, pegawai, atau warga akan memunculkan rasa puas dan bahagia dalam berkomunikasi.

Kinerja pegawai tentunya juga mempengaruhi komunikasi dengan masyarakat. terkait dengan penulisan skripsi ini peneliti juga melakukan wawancara kepada 5 orang warga Kecamatan Sukakarya mengenai strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sukakarya.

Menurut Ajeng Adiar usia 22 tahun, sebagai warga Kecamatan Sukakarya merasa senang karena selalu mendapat perlakuan yang menyenangkan dari setiap pegawai, setiap pegawai berperilaku baik dan sopan, berbicara dengan lemah lembut dan selalu menyambut warga dengan ramah. Ajeng pun mengatakan bahwa belum pernah mendapati adanya konflik antar pegawai.

Hal serupa juga dikatakan oleh ibu Delva usia 33 tahun, sikap ramah tamah pegawai Kecamatan tidak hanya dilakukan kepada warga juga kepada sesama pegawai yang membuat setiap

waga merasa nyaman untuk datang ke Kantor kecamatan, karena hal tersebutlah yang membuat hubungan antar pegawai dan warga selalu harmonis

Setiap organisasi pasti pernah mengalami masalah apa saja dalam pekerjaannya, bagaimana sikap dalam menyelesaikan masalah tersebut adalah tugas bersama seluruh pegawai Kecamatan. Hal ini diungkapkan oleh bapak Agus Susanto usia 49 tahun, selama menjadi warga belum pernah memiliki masalah dengan pegawai kecamatan atau melihat adanya masalah antar pegawai. Masalah pasti pernah terjadi diantara pegawai namun bagaimana para pegawai dapat menyelesaikannya dengan baik sehingga tetap dapat memberikan kinerja yang terbaik saat melayani masyarakat, selalu terlihat harmonis dan bersikap ramah tamah.

Menurut Rifandra usia 18 tahun pelayanan pegawai kecamatan sudah sangat baik, ketika warga datang selalu disambut dengan baik apabila warga kesulitan dalam hal administrasi, pegawai dengan cekatan mengarahkan, Komunikasi kepada warga menyesuaikan usia apabila sedang berbicara kepada warga yang sudah lanjut usia pegawai akan berbicara secara perlahan agar dapat dengan mudah dimengerti oleh warga lanjut usia, dan jika berkomunikasi dengan remaja seperti dirinya para pegawai menggunakan bahasa yang lebih santai namuntetap santun sehingga membuat warga remaja sepertinya merasa nyaman saat datang ke Kantor Kecamatan.

Ibu halimah usia 50 tahun mengatakan bahwa memang berbeda apabila datang di Kecamatan dibanding dengan Instansi lain. Keharmonisan pegawai selalu terjaga bukan hanya kepada sesama pegawai juga kepada seluruh warga. Jika datang ke instansi

lain biasa terkadang ibu Halimah mendapatkan perlakuan yang kurang menyenangkan. Seperti sikap yang kurang ramah atau saat melakukan keluhan, ibu Halimah pernah mengalami pegawai duduk sambil memberikan formulir tanpa menjelaskan apa yang harus diisi, jika di kantor kecamatan Sukakarya pegawai langsung berdiri tegak dan wajah menghadap warga dengan senyum saat pelayanan berlangsung, hal seperti itu memang sederhana tetapi menyenangkan hati warga. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa komunikasi pimpinan berperan dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dan data – data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa Komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan rasa keharmonisan antara pimpinan dan pegawai sehingga saat di dalam maupun di luar area pekerjaan tetap terjalin hubungan yang baik. Hal seperti itulah yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Sukakarya.

Strategi komunikasi yang digunakan pimpinan dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Berkata dengan lemah lebut dan bersikap sopan santun kepada lawan bicara, bukan hanya saat berbicara kepada atasan tetapi juga saat berbicara kepada sesama pegawai dan warga.

2. Menggunakan bahasa dan tutur kata yang baik saat berkomunikasi, tidak berkata kasar dan tidak berteriak kepada lawan bicara dengan begitu lawan bicara akan merasa senang saat berkomunikasi dan dapat tercapainya rasa harmonis.

3. Menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh lawan bicara. Tidak bertele – tele saat berbicara

sehingga pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat dengan mudah diterima oleh lawan bicara, dengan begitu akan tercapainya pengertian bersama antara pemahaman dan penerimaan terhadap isi pesan yang disampaikan komunikator.

Poin di atas menjawab pertanyaan penelitian bahwa komunikasi pimpinan dapat meningkatkan efektifitas kinerja pegawai di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi.

ja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kredibilitas Pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ahmadi Rulam, 2018. Profesi Keguruan Konsep&Strategi Mengembangkan Profesi&Karier Guru. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya

Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2019

Arni Purwanti dan Rahma Wahdiniwaty. 2017. Analisis Kualitas Pelayanan, Kepercayaan, Dan Kewajaran Harga Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Warga Pada Cinderella School of English for Children di Bandung. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom (JIMM Unikom). ISSN: 2460 089X. Pp. 62 – 74.

Bangun, Heriana, dkk. 2019. The Effectiveness of the Ministry of Social Family's Hope Program (Program Keluarga Harapan) in Increasing the Welfare of the District of Medan Johor. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) ISSN 2364-5369, Vol 6, No 4, August 2019.

Busro Muhammad Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia [Book]. - Jakarta : Prenadamedia Group, 2018.

Creswell, J. W. (2019). Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DeVito, Joseph A. (2016). The interpersonal communication book, 14th edition. England: Pearson Education.

Edy, Sutrisno. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107–119.

Fahmi, Irham. 2015. Manajemen Teori Kinerja dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Fandy Tjiptono, Manajemen SDM dan Analisa Perilaku Konsumen. Yogyakarta: BPFE, 2022

Goldhaber, G. (2020). Organizational Communication. Mc Graw Hill.

Hasan, Erliana. 2019. Komunikasi Pemerintahan. Bandung: Refika Aditama

Kriyantono, Rachmat. 2019. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta : Prenadamedia Group.

Lina Gustiana Waruwu, Delvianti. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pegawai Selatan Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jurnal Matua, Vol.2, No.3. ISSN: 2656-8322.

M. Sholihul Hadi, M. Samsul Huda, I. Ari Elbaith Zaeni, M. Alfian Mizar and M. Irvan. (2020). "IoT Embedded System communication," 2020 4th International Conference on Vocational Education and Training (ICOVET), Malang, Indonesia, 2020, pp. 1-6, doi: 10.1109/ICOVET50258.2020.9230048.

Narimawati, Umi. 2019. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media 9.

Ndraha, Taliziduhu. (2020). Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Onong Uchjana. 2019. Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani. 2016. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Redding, W.C. and Sanborn, G.A, 1972, Communication Within the Organization, California : Harper & Row

Soobaroyen, Teeroven. 2018. Management Control System and Dysfunctional Behavior : An Emprical Investigation. United Kingdom. University of Wales, Aberystwyth.

Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Umi, Narimawati. 2019. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wasistiono, S. (2019). Model Pengukuran Akuntabilitas Kinerja DPRD Dalam Konteks Good Governance. Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja, 45(2), 113–126. Effendy,