**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PENYULUH PERTANIAN PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KONGBENG**

Nanik Pujiastuti1, dan Salasiah2

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: Sitiaminah@untag-smd.ac.id

**ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan memidiasi komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian ekplanatory yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (probabilitas sampling), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (simple random sampling). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisi menggunakan metode dan teknik analisis Partial Least Square (PLS) – Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Komunikasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

**I.PENDAHULUAN**

Komunikasi menyelimuti segala yang kita lakukan. Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam di saat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasan, komunikasi kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan efektif. Apabila organisasi dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi merupakan suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dank ke samping dalam suatu organisasi. Suatu organisasi (suatu system kerja sama) bergantung kepada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sma pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi. Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi.

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga instansi menuntut pimpinan dan pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja mereka atau hasil yang dicapai oleh pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya.

Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi instansi tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan dan pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Apabila suatu instansi ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka instansi harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Manusia merupakan sumber daya (resource) strategik dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategik tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi (Siagian, 2002). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Dalam penyelenggaraanya, Otonomi Daerah dilaksanakan dengan prinsip – prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintah dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah.

Pemberian kewenangan otonomi kepada daerah Kabupaten / Kota didasarkan atas azas desentralisasi saja dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dalam kewenangan otonomi yang luas itu tercakup keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi kewenangan bidang pemerintahan kecuali kewenangan dibidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter data fiskal, agar serta kewenangan bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Disamping itu keleluasaan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan mulai dari perencanaan , pelaksanaan, pengawasan, pengendalian dan evaluasi,Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan pemerintah pusat terhadap daerahdan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Terjadinya penambahan kewenangan membawa konsekuensi penambahan tugas kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Kehidupan manusia didunia tidak dapat terlepas dari aktivitas komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan sosial manusia dan atau masyarakat. Aktivitas komunikasi dapat terlihat pada setiap aspek kehidupan sehari – hari manusia, yaitu sejak dari bangun tidur di pagi hari sampai dengan manusia beranjak tidur pada malam hari. Oleh karena itu, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kaitannya dengan pembentukan masyarakat. Dalam fenomena ini, manusia terlibat dalam kegiatan komunikasi dalam kehidupan sosial, sehingga manusia dapat saling ’berdekatan’ dalam suatu komunitas.

Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau kelompok yang dapat dipahami oleh pihak lain. Akan tetapi, komunikasi akan hanya efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan sama oleh penerima pesan tersebut. Jika pesan tidak tersampai dengan baik, maka penerima akan sulit memahaminya, maka komunikasi itu dapat dikatakan tidak efektif. Didalam sebuah organisasi suatu komunikasi adalah sebagai perlengkap untuk menjalankan tugas dengan baik. Tanpa komunikasi yang baik suatu organisasi belum tentu bisa menjalankan atau mengerakan para pegawai yang ada didalam lingkupan organisasi tersebut. Antara bawahan dan atasan juga membutuhkan suatu komunikasi yang erat didalam bekerja karna bawahan sangat memerlukan perhatian dari atasan untuk menjalankan tugas-tugas yang ada.

Apabila antara atasan dan bawahan tidak menjalani komunikasi yang baik maka suatu organisasi akan susah untuk maju dalam menjalankan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu komunikasi yang baik sangatlah penting dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan 5 mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan baik pula. Wursanto (2005:15 )

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, iklim organisasi, dan kerjasama. Mengingat keterbatasan waktu dalam penelitian ini maka hanya faktor komunikasi dan kerjasama tim saja yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.Komunikasi yang baik dapat menjadi sasaran yang tepat dalammeningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kinerja . Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain (Pace & Faules, 2005: 4)

Dari Obsevasi awal yang dilakukan Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut masih kurang baik. Hal ini terlihat masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi masih kurang baik, yang terlihat dari mekanisme surat yang begitu berjenjang.Semua permasalahan yang terungkap dari obsevasi awal tersebut, salah satunya disebabkan dari segi pegawai sendiri kurang komunikasi dan kerjasama tim untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahaminya dalam pelaksanaan kerja. Masih kurang komunikasi dan kerjasama tim sehingga arus informasi masih kurang lancar. Dari gambaran kinerja yang masih kurang baik diatas, permasalahan komunikasi dan kerjasama tim antar pegawai terjadi karena kurangnya faktor komunikasi dan kerjasama tim antar sesama pegawai.

**II. PERMASALAHAN**

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur ?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikasi dari komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja pegawai Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur?

**III. METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian verifikatif (causalitatif ) kuantitatif., yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kehebatan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan mengunakan data kuantitatif.

* 1. **Populasi, Sampling dan Sampel**

Mengenai populasi dan sampel Sutrisno Hadi( 2004 : 77 ) berpen­­­dapat : Sebagian individu yang diselidiki itu disebut sampel atau contoh (monster) sedangkan semua individu atau siapa kenyataan-kenyataan yang diperolehdarisampelituhendakdigeneralisasikandisebutpopulasiatau universe.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa populasi adalah semua individu yang terdapat pada obyek penelitian dan sampel merupakan bagian kecil yang mewakili populasi yang besar jumlahnya.

Dari pengertian tersebut diatas, dapatlah dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari objek penelitian tersebut.

Dengan berpedoman pada uraian diatas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur penelitian relatif cukup yaitu 31 orang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data skunder.

Adapun data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Pustaka.

Metode studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data skunder yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan dari buku – buku, jurnal, artikel, peraturan perundang – undangan yang terkait, dan bahan- bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

1. Dokumentasi.

Metode dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan meminta dokumen-dokumen yang dimiliki UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang menjadi objek penelitian. Dokumen yang dibutuhkan antara lain struktur organisasi, data jumlah pegawai, data komposisi pegawai menurut bagian, pendidikan, pangkat, jabatan, dan lain – lain.

1. Kuesioner.

Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden.

1. Wawancara.

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara lisan kepada responden.

* 1. **Wilayah Penelitian**

Penelitian dilakukan Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berada di kawasan Kombeng Kecamatan Muara Wahau.

* 1. **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang telah berhasil penulis himpun dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Koefisien Korelasi Rank Spearman yang dilakukan dengan bantuan sebuah program aplikasi komputer yang telah tersedia dan lazim digunakan dalam penelitian ilmiah, yaitu program aplikasi SPSS 7.5 for Windows. Adapun caranya adalah dengan terlebih dahulu membuat tabel rangkuman dari hasil jawaban responden sesuai dengan indikator masing-masing. Kemudian data masing-masing indikator dientri kedalam program aplikasi SPSS untuk menghasilkan koefisien Rank Spearman (r) pada tingkat kepercayaan α = 0,05.

Selanjutnya mengenai jenjang skor untuk indeks yang disusun, Sofian Effendi (2005 : 77) menjelaskan : Biasanya seseorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5), jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7).

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada kepastian tentang jenjang skor berapa yang harus dipergunakan oleh seorang peneliti. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang skor 3 (tiga). Selanjutnya dalam daftar pertanyaan, setiap pertanyaan akan disediakan 3 (tiga) jawaban yang masing-masing meliputi :

* Bila responden menjawab a diberi skor 5
* Bila responden menjawab b diberi skor 4
* Bila responden menjawab c diberi skor 3
* Bila responden menjawab c diberi skor 2
* Bila responden menjawab c diberi skor 1

Untuk menganalisis data yang diperoleh atau yang dihasilkan serta untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antar kedua variabel didalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis yang disebut dengan Koefisien Korelasi Rank Spearman ( r) yang sampaikan oleh Sydney Siegel (1985 : 256-257), dengan rumus sebagai berikut :.

 r = 

dimana :



 T =

 Keterangan :

 r = Koefisien korelasi Rank Spearman

  = Jumlah keseluruhan  dimana  adalah harga masing-masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking X dengan ranking Y.

 N = Sampel

 12 = Bilangan tetap

 t = Faktor koreksi

 T = Banyaknya himpunan observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PPPP Kongbeng dibentuk pada tahun 1986 dengan nama BPP ( Balai Penyuluh Pertanian ) kemudian pada tahun 2015 diubah menjadi BP3K ( Balai Penyuluh Perikanan dan Kehutanan ) berada dibawah naungan Badan Penyuluhan Kabupaten Kutai Timur. Pada tawal tahun 2017 BP3K diubah kembali menjadi PPPP yg sekarang berada dibawah naungan Dinas Pertanian Kabupaten Kutai Timur. Jumlah Desa binaan UPT- PPPP Kongbeng terbagi menjadi 7 wilayah kerja binaan ( Wilbin ).

1. Letak Geografis

UPT- PPPP Kecamatan Kongbeng berada pada jarak ± 206 Km dari kota Kabupaten, dengan luas wilayah yaitu 23.598 Km atau 23.598 Ha yg terdiri dari dari 7 Desa/Kelurahandengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

\* Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Kabupaten Berau

\* Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Sangkulirang

\* Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Muara Wahau

\* Sebelah Selatan berbatasan dengan kecamatan Telen.

1. Topografi

Topografi wilayah kecamatan kongbeng tingkat kemiringan tanah hampir seragam yaitu dengan kemiringan 4 datar. Letak Kecamatan Kongbeng berada pada dataran rendah pada ketinggian 60 M dari permukaan laut ( DLP ).

**B. Visi dan Misi**

 Visi dan Misi UPT- PPPP Kongbeng sejalan dengan visi dan misi badan penyuluhan kabupaten kutai timur, yaitu :

**Visi**

Terwujudnya sisem penyelengaraan penyuluhan yang efektif yaitu bias mencapai tujuan yang maksimal dari yang diharapkan

**Misi**

1. Meningkatkan koordinasi serta pelayanan administrasi aparatur

2. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia pertanian, perikanan dan kehutanan sertamenumbuhkembangkan system kelembangaan penyuluhan.

3. Meningkatkan pelayanan dalam menyediakan serta penyebaran bahan informasi teknologi pertanian, perikanan dan kehutanan yang dinamis

4. Meningkatkan penyelengaraan penyuluhan secara efektifdan efisien melalui system kerja baku

5. Meningkatkan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana penyuluhan pelaku utama serta pelaku usaha.

**V. PENUTUP**

* 1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dalam mengetahui bagaimana kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda adalah :

1. Dilihat dari dimensi Ketampakan fisik (*Tangibles*) Puskesmas Kecamatan Lempake Kota Samarinda berada pada kategori persentase ***baik*** sehingga kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda dinilai sudah berkualitas. Lokasi Puskesmas berada pada daerah yang strategis yang juga dilalui oleh angkutan umum, kerapian dan kebersihan penampilan petugas memberikan kepuasan tersendiri bagi pasien yang dilayani, ruangan tunggu yang tersedia terasa nyaman dikarenakan fasilitas yang ada seperti kursi tunggu, kipas angin, poster tentang kesehatan tertata dengan rapi sehingga pasien merasa nyaman saat menunggu antrian, ruangan pemeriksaan dengan ukuran yang tidak terlalu sempit dengan fasilitas pemeriksaan yang ada didalamnya memberikan kepuasan tersendiri bagi pasien. Semua poin pelayanan dari dimensi Ketampakan Fisik (*Tangibles*) mendapat respon yang baik dari masyarakat.
2. Dimensi Keandalan (*Reliability*) juga berada pada kategori persentase ***baik*** sehingga kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda dilihat dari dimensi Keandalan (*Reliability*) dinilai sudah berkualitas. ketanggapan petugas terhadap keluhan pasien dinilai sudah baik, waktu layanan pendaftaran dan layanan pengobatan yang cepat, kemudahan layanan informasi Puskesmas serta kesiapan petugas sedia saat diperlukan dan keterampilan pegawai dalam memberikan layanan mendapat respon yang baik dari masyarakat/pasien.
3. Dimensi Daya Tanggap (*Responsiveness*) berada pada kategori persentase ***sangat baik*** sehingga kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda dilihat dari dimensi Daya Tanggap (*Responsiveness*) dinilai sudah berkualitas. Kemampuan petugas untuk memahami kebutuhan masyarakat, pelayanan yang tidak berbelit-belit, memberikan pelayanan dengan baik, Tindakan segera petugas dalam menyelesaikan masalah dan memberikan informasi yang mudah dimengerti juga mendapat respon yang baik dari masyarakat.
4. Dimensi Jaminan (*Ansurance*) berada pada kategori persentase ***baik*** sehingga kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda dilihat dari dimensi Jaminan (*Ansurance*) dinilai sudah berkualitas. keseluruhan dimensi Jaminan (*Ansurance*) sudah baik dengan kata lain pelayanan sudah berkualitas. Kejujuran dalam hal pelayanan, pelayanan dilaksanakan secara tuntas dan menyeluruh, keramahan dan kesopanan dalam melayani, serta komunikasi yang efektif dan memberikan pengobatan yang tepat juga mendapat respon yang baik dari masyarakat.
5. Dimensi Empati (*Emphaty*) berada pada kategori persentase ***baik*** sehingga kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda dilihat dari dimensi Empati (*Emphaty*) dinilai sudah berkualitas. Kemampuan petugas memberikan pelayanan dengan tulus memberikan citra dan kesan yang baik kepada pasien, sikap adil dan tidak membeda-bedakan, perhatian petugas secara khusus kepada pasien dengan mendengarkan dengan seksama keluhan-keluhan pasien serta kesedian petugas meminta maaf dikala membuat kesalahan mendapat respon yang baik dari masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kelima dimensi kualitas pelayanan yang digunakan untuk mengetahui kualitas pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda semuanya berada pada kategori ***baik*** (berkualitas) maka dapat disimpulkan bahwa pelayanan kesehatan Puskesmas Lempake Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur berkualitas.

**C. Tugas Pokok dan Fungsi**

 Tugas pokok dan fungsi UPT- PPPP Kecamatan Kongbeng adalah :

 1. Menyelenggarakan urusan ketatausahaan UPT- PPPP Kecamatan Kongbeng

 2. Penyusunan programa penyuluhan pertanian dan rencana kerja penyuluh pertanian.

 3. Melakukan kegiatan monotoring dan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan pertanian dan diwilayah kerjanya.

 4. Pembinaan penyululuh pertanian, pelaksanaan, percontohan, pengelolaan, 5. Pelaksanaan pengkajian, pengembangan dan penerapan teknologo spesifik 6. Penyelengaraan pertemuan 2 kali dalam 1 bulan bagi penyuluh.

**D. Monografi UPT- PPPP Kecamatan Kongbeng**

 I. Data Pegawai

 a. Jumlah pegawai PNS : 13 orang

 - Terdiri dari laki-laki : 10 orang

 - Terdiri dari perempuan : 3 orang

 b. Jumlah pegawai TK2D : 18 orang

 - Terdiri dari laki-laki : 5 orang

 - Terdiri dari Perempuan : 13 orang

* 1. **Hasil Penelitian**

Salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan angket / daftar pertanyaan kepada semua responden. Jawaban terhadap pertanyaan yang disajikan pada angket tersebut telah ditentukan sedemikian rupa mengikuti pedoman yang ada pada skala likert. Jawaban responden menggunakan 5 (lima) jenjang jawaban, yang masing-masing jenjang diberikan skor degan skor tertinggi adalah 5 (lima), sedangkan skor terendah adalah 1 (satu).

1. **Komunikasi Organisasi**

??Yang dimaksud dengan manajemen pelayanan publik adalah suatu proses atau kemampuan dalam mengelola pelayanan atau jasa yang dibutuhkan masyarakat mulai saat permintaan sampai pelayanan atau jasa itu diserahkan dan digunakan. Apabila pengelolaan jasa (pelayanan) cepat, tepat, bermutu dan sesuai dengan karateristik yang dijanjikan atau diharapkan masyarakat (pelanggan), maka manajemen atau pengelolaan pelayanan itu prima atau memuaskan.

Sementara itu indicator yang diteliti dalam variabel Komunikasi Organisasiadalah : pemahaman tentang asas pelayanan publik, pelaksanaan prinsip pelayanan publik, dan penerapan standar pelayanan publik.

a). Pegawai tidak beradu argumentasi

Data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk indikator yang berkaitan dengan pemahaman tentang Pegawai tidak beradu argumentasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden terhadap Pegawai tidak beradu argumentasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Responden | Jumlah skor |
| 1 | a. Sangat Jelas | 5 | 25 |
| 2 | b. Jelas | 19 | 76 |
| 3 | c. Cukup Jelas | 6 | 18 |
| 4 | d. Tidak Jelas | 1 | 2 |
| 5 | e. Sangat Tidak Jelas | - | - |
| Jumlah | 31 | 121 |

Sumber data : Hasil jawaban responden

Dari tabel 1 tersebut diatas terlihat bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur mengatakan bahwa mereka memahami Pegawai tidak beradu argumentasi dengan jelas. Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 19 orang menjawab jelas, 5 orang menjawab sangat jelas, 6 orang menjawab cukup jelas, dan 1 orang menjawab tidak jelas.

b). Pegawai selalu melaporkan kegiatan

Data yang berhasi dihimpun di lapangan untuk indicator yang berkaitan Pegawai selalu melaporkan kegiatan dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Jawaban responden terhadap Pegawai selalu melaporkan kegiatan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Responden | Jumlah skor |
| 1 | a. Sangat Baik | 7 | 35 |
| 2 | b. Baik | 22 | 88 |
| 3 | c. Cukup Baik | 2 | 6 |
| 4 | d. Tidak Baik | - | - |
| 5 | e. Sangat Tidak Baik | - | - |
| Jumlah | 31 | 129 |

Sumber data : Hasil jawaban responden

Dari tabel 2 tersebut diatas terlihat bahwa Pegawai selalu melaporkan kegiatan Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 22 orang menjawab baik, 7 orang menjawab sangat baik, dan 2 orang menjawab cukup jelas.

* + - 1. Pegawai berbicara dengan sopan

Data yang berhasil dihimpun di lapangan yang berkaitan dengan indikator Pegawai berbicara dengan sopan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

1. Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden terhadap Pegawai berbicara dengan sopan.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Responden | Jumlah skor |
| 1 | a. Sangat Sesuai | 7 | 35 |
| 2 | b. Sesuai | 19 | 76 |
| 3 | c. Cukup Sesuai | 5 | 15 |
| 4 | d. Tidak Sesuai | - | - |
| 5 | e. Sangat Tidak Sesuai | - | - |
| Jumlah | 31 | 126 |

Sumber Data : Hasil jawaban responden

Dari tabel 3 tersebut diatas terlihat bahwa Pegawai berbicara dengan sopan yang diberikan Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sudah sesuai dengan standar pelayanan publik. Hal ini terlihat dari jawaban responden dimana 19 orang mengatakan sesuai, 7 orang mengatakan sangat sesuai dan 5 orang mengatakan cukup sesuai.

 Berdasarkan ketiga tabel hasil perhitungan untuk indikator komunikasi organisasi Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur maka dapat diketahui nilai rata-ratanya adalah sebagai berikut :



Angka ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kriteria “Baik”.

Tabel 4. Rangkuman Jawaban Responden untuk Variabel Komunikasi Organisasi (X) dengan 3 indikator

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | n | Pegawai tidak beragumentasi | Pegawai selalu melaporkan kegiatan | Pegawai berbicara dengan sopan | X |
| ( 1 ) | ( 2 ) | ( 3 ) | ( 4 ) | ( 5 ) | ( 6 ) |
| 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 12 |
| 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 7 | 7 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 8 | 8 | 4 | 4 | 4 | 11 |
| 9 | 9 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| 10 | 10 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 11 | 11 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 12 | 12 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 13 | 13 | 4 | 5 | 5 | 12 |
| 14 | 14 | 4 | 5 | 3 | 12 |
| 15 | 15 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| No | n | Pegawai tidak beragumentasi | Pegawai selalu melaporkan kegiatan | Pegawai berbicara dengan sopan | X |
| 16 | 16 | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 17 | 17 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 18 | 18 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 19 | 19 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 20 | 20 | 3 | 4 | 5 | 12 |
| 21 | 21 | 5 | 4 | 3 | 12 |
| 22 | 22 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 23 | 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 24 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 25 | 25 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 26 | 26 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 27 | 27 | 4 | 5 | 4 | 13 |
| 28 | 28 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 29 | 29 | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 30 | 30 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 31 | 31 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| Jumlah | 121 | 129 | 126 | 376 |

Sumber data : Hasil jawaban responden

Dari tabel tersebut dapat diketahui dari 31 responden terdapat 5 skor

yang berangka sama, yaitu :

* + - 1. Skor 14 terdiri dari 3 himpunan yang berangka sama
			2. Skor 13 terdiri dari 7 himpunan yang berangka sama
			3. Skor 12 terdiri dari 14 himpunan yang berangka sama
			4. Skor 11 terdiri dari 4 himpunan yang berangka sama
			5. Skor 10 terdiri dari 2 himpunan yang berangka sama

**B. Kinerja Paegawai**

Kinerja Pegawai yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Indikator-indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai meliputi : Tingkat ketrampilan, Tingkat kerjasama dan tanggungjawab ketepatan waktu penyelesaian pelayanan.

a) Tingkat Ketrampilan

Ketrampilan adalah kemampuan dalam diri seseorang yang meliputi yaitu : pengetahuan, kemampuan, kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis.

Data yang berhasil dihimpun di lapangan yang berkaitan dengan indikator tingkat ketrampilan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

 Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden terhadap tingkat ketrampilan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Responden | Jumlah skor |
| 1 | a. Sangat Sederhana | 10 | 50 |
| 2 | b. Sederhana | 16 | 54 |
| 3 | c. Cukup Sederhana | 5 | 15 |
| 4 | d. Berbelit-belit | - | - |
| 5 | e. Sangat Berbelit-belit | - | - |
| Jumlah | 31 | 129 |

Sumber data : Hasil jawaban responden

**V. PENUTUP**

5.1. Kesimpulan

 Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil :

1. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai Bagian Umum Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Dalam Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga membuat pegawai merasa puas dengan adanya peran komunikasi yang efekftif dan perhatian dari instansi.

2. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas pegawai akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh instansi sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. pegawai akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.

3. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur dikarenakan semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal.

4. Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi komunikasi dan kinerja pegawai Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Jadi pimpinan sebaiknya tidak hanya mengkomunikasikan perintah-perintah pekerjaan saja kepada pegawai bawa-hannya, informasi berupa gaji, penghargaan, kesempatan promosi juga harus dikomunikasikan secara terbuka.

Dengan adanya keterbukaan informasi tersebut maka pegawai merasa puas terhadap sistem kelola perusahaan dan secara tidak langsung akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Lebih lanjut, Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur terlebih dahulu memberikan dan menciptakan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur memperhatikan dan fokus pada kepuasan kerja pegawai dengan memberikan penghargaan, menciptakan kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan gaji yang sesuai dengan apa yang telah pegawai lakukan pada instansi.

**5.2. Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melihat hasil dari penelitian tersebut, Peneliti memberikan saran antara lain :

1. Dengan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Di UPT Penyuluh Pertanian Peternakan Dan Perkebunan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur agar para pegawai dapat terus mempertahankan iklim yang kondusif agar menciptakan kinerja yang jauh lebih baik dan meningkat guna mencapai tujuan organisasi yang tinggi/kuat.

2. Selalu mengutamakan keterbukaan dan kepercayaan agar terbangunnya hubungan yang harmonis sehingga konflik yang ada pada bidang dapat terselesaikan dengan baik. Keterbukaan dan kepercayaan yang kuat antarpegawai diharapkan dapat menjadi pondasi utama guna menopang organisasi saat ada masalah.

3. Melakukan pengukuran iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai secara berkala setiap terjadi pergantian pimpinan, ada staf baru serta ketika membuat kebijakan baru karena pengaruh pergantian pimpinan atau staf pastinya akan mempengaruhi suasana komunikasi dalam instansi terutama setiap pergantian pimpian atau rekan kerja yang baru bergabung, staf harus membangun kepercayaan lagi terhadap pimpinan baru, staf harus mengenal pola pikir pimpinan dan sebagainya juga memahami rekan kerja satu sama lain guna terciptanya hubungan yang harmonis dalam team work.

**BIBLIOGRAFI**

The Liang Gie. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogykarta : LIBERTY

Wijaya, A.W. (1986). *Administrasi Kearsipan : suatu pengantar*. Jakarta : RAJAWALI

Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. 2012. Organization Behavior Structure Processes. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood

Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE