



Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Anindityo Guruh Ngulandoro ¹, Dadan Ahmad Fadili ²

^{1,2,3} Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 01 Januari 2024
Revised : 07 Januari 2024
Accepted: 14 Januari 2024

Abstract

This study has the intent and purpose to analyze and test the Influence of the Role of Leadership and Communication on Employee Performance at the Bekasi City Environmental Service. This research uses quantitative methods with descriptive and verification analysis which has activities such as collecting, presenting, analyzing, and conducting a series of tests such as hypothesis testing, as well as making conclusions and suggestions. This study has a population of 349 Civil Servants (ASN) at the Bekasi City Environment Service and only 186 ASN samples were taken using the Taro Yamane method and non-probability sampling and using a purposive sampling method. The analysis used uses a Likert scale analysis technique and path analysis.

Based on the research that has been done, this research can prove that the leadership role at the Bekasi City Environmental Service shows a value of 709 which is included in the "agree" category because respondents told through a questionnaire about the leadership role variable that this variable was going well. Furthermore, for communication with the Bekasi City Environmental Service, some respondents agreed, namely the number 711.8 which indicated that the communication was going well. After that, there was an employee performance at the Bekasi City Environmental Service showing an average score of 710.7 which was included in the "agree" category so that respondents felt the employee's performance had gone well.

Keywords: *Role of Leadership; Communication; Employee Performance*

(*) Corresponding Author: anindityo21@gmail.com,

How to Cite: Ngulandoro, A. G., & Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10634163>

PENDAHULUAN

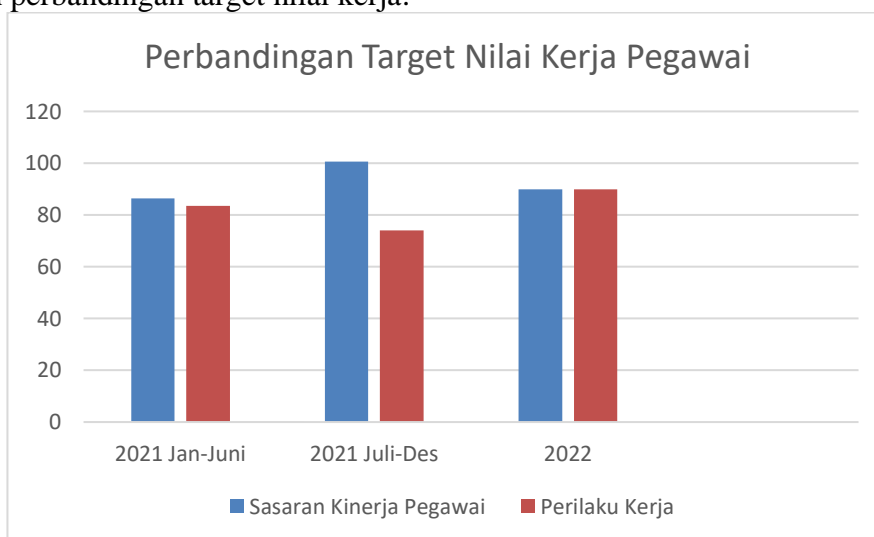
Kinerja adalah salah satu aspek yang penting untuk meninjau hasil kerja individual atau kelompok dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu, kinerja dapat menjadi suatu tolak ukur dalam menentukan sukses atau tidak suksesnya perusahaan atau instansi pemerintah dalam mencapai target. Biasanya, setiap perusahaan atau instansi pemerintah memiliki rencana untuk memenuhi target. Sehingga, jika hasil kinerja yang dimiliki oleh karyawan/pegawai semakin bagus maka semakin bagus juga hasil yang akan didapatkan.

Mengenai kinerja dalam instansi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam ruang lingkup kepegawaian seperti jabatan, golongan, dan kompetensi memiliki beberapa hal yang berbeda dibandingkan dengan karyawan swasta. Dalam hal pengembangan dan monitoring pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai format tersendiri untuk setiap Kementerian dan Dinas dalam kota seperti Laporan Kinerja Akuntabilitas (LAKIP), Indikator Kinerja Utama (IKU), dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi dapat

menggunakan peraturan tersebut untuk mengawasi, menilai, dan memperbaiki ketenagakerjaan serta melaksanakan target yang sudah ditentukan. Selain itu, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi menggunakan peraturan yang menjadi acuan dan tentunya relevan dengan peraturan yang sudah diberlakukan.

Berdasarkan informasi dan data yang didapatkan oleh peneliti, Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi dalam melaksanakan penilaian untuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk tahun 2021 – 2022 menggunakan tiga sumber peraturan yang menjadi acuan dalam melakukan penilaian yaitu PP No. 46 Tahun 2011, PP No. 30 Tahun 2019, dan PermenPANRB No. 6 Tahun 2022. Berikut ini adalah perbandingan target nilai kerja:



Gambar 1. 1 Perbandingan Target Nilai Kerja Pegawai

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi

Menurut data yang sudah dikelola seperti pada grafik pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan menjadi 100.7% untuk sasaran kinerja pegawai pada periode Juli – Desember tahun 2021 dari yang semulanya 86.36% pada periode Januari – Juni tahun 2021. Selanjutnya, pada tahun 2022 telah mengalami penurunan menjadi 90%. Selain itu, untuk perilaku kerja terjadi penurunan pada tahun 2021 yang awalnya 83.45% pada periode Januari – Juni menjadi 73.95% pada periode Juli – Desember. Namun, terjadi kenaikan kembali pada tahun 2022 yaitu menjadi 90%.

Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa terdapat kenaikan dan penurunan yang berubah pada setiap tahunnya secara signifikan. Oleh karena itu, maka terdapat beberapa hal yang menyebabkan tidak konsisten dalam memenuhi perilaku kerja dan sasaran kinerja pegawai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang dimana memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh diantara variable dengan menggunakan responden. Populasi dari penelitian ini berjumlah 349 orang dan untuk sampel menggunakan rumus *Taro Yamane* yang membuat sampel ini berjumlah 186 orang yang dimana berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peran Kepemimpinan memiliki suatu arti tersendiri yang dimana memiliki hubungan erat dalam berkehidupan sosial yang memiliki suatu komponen secara structural guna mengatur dan memberikan arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan mempunyai fungsi untuk memandu, menuntun, memberi atau membangkitkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Praktikno & Hermawan, 2022). Berdasarkan Henry Mintzberg dalam (Setiawan et al., 2017) mengatakan bahwa terdapat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu sebagai berikut:

1. Peranan Pribadi (Interpersonal Role)
 - a. Pemimpin sebagai figure untuk memberi contoh kepada anggotanya (figurehead role).
 - b. Peranan sebagai pemimpin (leader role).
 - c. Naradamping (liaision role).
2. Pembuat Keputusan (Decision Making)
 - a. Wirausahawan (entrepreneur role).
 - b. Pemberdaya (resource role).
 - c. Negosiator (negotiator role).
3. Sumber Informasi (Informational role).
 - a. Monitoring (monitor role).
 - b. Pewarta (disseminator role).
 - c. Juru Bicara (spokesman).

Komunikasi merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari dari kehidupan sehari – hari dan dalam bersosialisasi. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan empati, simpati, pemahaman, dan penyampaian/penerimaan informasi dari individu tau kelompok. Dikutip dari (Sutarno et al., 2019)Mangkunegara mengatakan bahwa komunikasi mempunyai arti yaitu sebagai proses pemindahan informasi, gagasan, dan penjelasan dari individu kepada individu atau kelompok lainnya dengan harapan dapat memahami dan menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Soejono Trimo yang dikutip dari (Mosa et al., 2022) mengatakan bahwa untuk mengetahui dan memahami komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, terdapat 3 (tiga) jenis komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Downward Communication
 - a. Pemberian tugas.
 - b. Mentor.
 - c. Memberitahu Visi dan Misi.
 - d. Reviewer.
 - e. Trainer.
2. Upward Communication
 - a. Receiver/Komunikasikan.
 - b. Inovatif.
 - c. Informan.
 - d. Ekspresif.
3. Horizontal Communication
 - a. Koordinasi.

- b. Informatif.
- c. Komunikatif.
- d. Solutif.
- e. Memahami intrapersonal rekan kerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari individu atau kelompok ketika sedang melakukan aktivitas atau pekerjaan sehingga hal tersebut dapat digunakan untuk mengetahui apakah hasil aktivitas atau pekerjaan tersebut berjalan dengan baik atau tidak dan mendapatkan hasil yang positif atau negatif. Kinerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang mempunyai aspek penting dalam melakukan penilaian guna untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja suatu individual atau kelompok (Harsanto, 2022). Menurut Marthus dan Jackson dalam (Fatana, 2021) terdapat beberapa indikator yang menjadi suatu tolak ukur dalam baik atau buruknya untuk kinerja karyawan/pegawai:

- 1. Kualitas Kerja
 - a. Ketelitian.
 - b. Disiplin.
 - c. Etos yang baik.
 - d. Konsisten.
 - e. Mengikuti SOP.
- 2. Kuantitas Kerja
 - a. Tepat waktu untuk pekerjaan.
 - b. Hasil pekerjaan lengkap.
 - c. Menentukan skala prioritas.
- 3. Ketepatan Waktu Hadir
 - a. Absensi hadir tepat waktu.
 - b. Mengikuti kegiatan tepat waktu.

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan sebuah jawaban yang memiliki sifat sementara untuk rumusan penelitian yang dimana diungkapkan melalui sebuah pernyataan. Berdasarkan pengkajian teori dan kerangka berpikir yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti seperti:

H1: Terdapat korelasi antara peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

H2: Terdapat pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi secara parsial.

H3: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi secara parsial.

H4: Terdapat pengaruh peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan pengolahan data Peran Kepemimpinan, dapat dinyatakan bahwa variable Peran Kepemimpinan memiliki keterangan valid. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya r hitung yang melebihi 0,3 r kritis sehingga dapat dinyatakan valid. Variabel komunikasi memiliki keterangan valid. Hal ini

dikarenakan karena jumlah r hitung sudah melebihi r kritis yang berjumlah 0,3 sehingga dapat dinyatakan valid. hasil uji validitas Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid karena dari semua indikator memiliki hasil yang melebihi r kritis yaitu 0,3 dan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. 1 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Peran Kepemimpinan	0,886	0,6	Reliabel
Komunikasi	0,934	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,894	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa variable Peran Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari r kritis yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

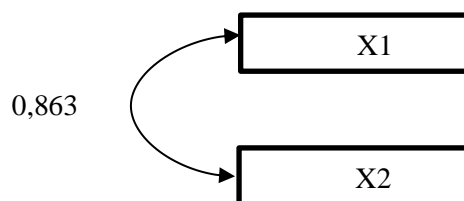
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat data yang telah diperoleh dari semua sampel mendekati pendistribusian normal. Cara untuk mengetahuinya yaitu menggunakan metode kolmogrov-smirnov dengan bantuan alat bantu statistic SPSS. Variabel dapat dikatakan signifikan jika angka signifikansinya ≥ 5 dengan maksud data tersebut mengikuti sebaran normal. Berdasarkan table diatas, variabel yang telah di uji normalitas memiliki hasil yaitu terdistribusi normal atau telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai α hitung lebih dari 0,05.

Analisis Korelasi Tabel 1. 2 Korelasi Peran Kepemimpinan dan Komunikasi

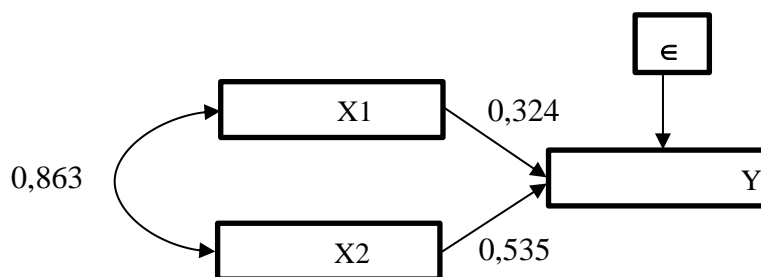
Correlations			
		peran_kepemimpinan	komunikasi
peran_kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,863**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	186	186
komunikasi	Pearson Correlation	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	186	186

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Gambar 1. 2 Korelasi Peran Kepemimpinan dan Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas Peran Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) dapat dinilai sebesar 0,863 yang berada pada interval 0,80 – 1,000. Dengan demikian Peran Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Koefisien jalur variabel Peran Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar dibawah:



Gambar 1. 3 Koefisien Jalur Peran Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar 4.42 menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel Komunikasi (X2) yaitu 0,535 lebih besar dibandingkan dengan variabel Peran Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0,324. Artinya, variabel Komunikasi (X2) lebih berpengaruh dibandingkan dengan Peran Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Penelitian

Terdapat pembahasan melalui metode deksriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil kuisisioner yang memiliki 9 indikator, kuisisioner tersebut memperoleh total skor sebesar 6384 dengan rata-rata skor yaitu sebesar 709 yang dimana berada di kriteria setuju. Hal tersebut dapat memberi gambaran bahwa responden setuju bahwa Peran Kepemimpinan didalam Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi sudah berjalan dengan baik.

2. Komunikasi

Berdasarkan hasil kuisisioner mengenai komunikasi yang dimana memiliki 14 indikator telah memperoleh total skor sebesar 9966 dan memiliki rata-rata skor yaitu sebesar 711,8 yang dapat dikategorikan setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan komunikasi yang sudah dilaksanakan dengan baik.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kuisisioner mengenai kinerja pegawai dengan memiliki 10 indikator, kuisisioner tersebut telah memperoleh total skor sebesar 7107 serta memiliki rata-rata skor yaitu 710,7 yang dimana masuk kedalam kategori setuju. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa responden merasa setuju dalam kinerja pegawai yang sudah berjalan dengan baik.

Pembahasan Verifikatif

Korelasi Peran Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2)

Korelasi antara Peran Kepemimpinan dengan Komunikasi mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,863 yang berada pada interval 0,80 – 1,000. Dengan demikian Peran Kepemimpinan dan Komunikasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dapat meningkatkan Komunikasi dan juga sebaliknya. Berdasarkan penelitian dari (Azhar & Alfihamsyah, 2017) bahwa aktivitas kepemimpinan dan sebuah komunikasi merupakan aktivitas yang berlangsung secara intensif tanpa adanya jeda. Biasanya, pemimpin melakukan kegiatannya dengan memiliki tujuan yaitu untuk memberi instruksi, membuat keputusan, dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya.

Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

1. Pengaruh Parsial Peran Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,254 atau 25,4%. Selain itu, hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai atau t_{hitung} (3,982) > t_{tabel} (1,973) artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Peran Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Surhamanto, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan untuk kinerja pegawai, karena seorang pemimpin harus dapat mengelola pegawai yang menjadi asset yang penting untuk organisasi.

2. Pengaruh Parsial Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,435 atau 43,5%. Selain itu, hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai atau t_{hitung} (6,567) > t_{tabel} (1,973) artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Surhamanto, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan untuk kinerja pegawai, karena seorang pemimpin harus dapat mengelola pegawai yang menjadi asset yang penting untuk organisasi.

Pengaruh Simultan Peran Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung Peran Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya 0,311 atau 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu, hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis variabel Peran Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai atau f_{hitung} (203,604) > f_{tabel} (3,045) artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Peran Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Thoha, 2015) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Dalam Manajemen* mengatakan bahwa peran kepemimpinan adalah salah satu bentuk

upaya norma yang berasal dari perilaku seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sehingga, peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar untuk mempengaruhi dan memberdayakan perilaku seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan. Komunikasi memiliki peran yang penting dalam memainkan untuk meningkatkan kesadaran kelompok untuk berpendapat jika terdapat suatu permasalahan (Aziz, 2022)

Berdasarkan (Rahyono & Alansori, 2021) menyatakan bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi yang disampaikan oleh pemimpin maka dapat mengubah pola pikir dan perilaku seseorang dalam pekerjaan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian mengenai Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, terdapat beberapa hal yang peneliti dapat simpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Peran Kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi dinilai baik oleh responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hal tersebut terlihat melalui hasil penelitian dengan kriteria setuju yang dimana respondens sudah merasakan bahwa Peran Kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, masih terdapat indikator yang memiliki skor yang tergolong rendah dibandingkan rata-rata indikator lainnya yaitu indikator dalam hal monitoring.
2. Komunikasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi telah dinilai baik oleh responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang terkategori dalam kriteria setuju. Selain itu, terdapat indikator yang memiliki skor yang rendah yaitu terdapat pada indikator inovatif.
3. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai yang baik dari responden, hal ini dapat dilihat melalui hasil kuisioner yang telah dikerjakan oleh responden yang memiliki hasil yaitu responden setuju bahwa kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi sudah berjalan dengan baik. Selain itu, terdapat indikator yang dinilai masih kurang optimal yaitu pada indikator Hasil Pekerjaan Lengkap.
4. Besaran korelasi antara variabel Peran Kepemimpinan dan Komunikasi memiliki nilai korelasi berjumlah 0,863 dengan interval yaitu 0,80 – 1,000 yang dimana mengindikasikan bahwa terdapat besaran korelasi yang sangat kuat diantara variabel Peran Kepemimpinan dan Komunikasi.
5. Secara parsial Peran Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat melalui signifikansi sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai atau thitung (3,982) > ttabel (1,973) dengan presentase 25,4% sehingga dapat disimpulkan memiliki pengaruh dari Peran Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan untuk Variabel Komunikasi (X2) juga memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y), hal tersebut dapat dijelaskan melalui nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan nilai atau thitung (6,567) > ttabel (1,973) dengan presentase 0,435 atau 43,5%. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X2) mempunyai pengaruh lebih

besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan dengan Peran Kepemimpinan (X1).

6. Terdapat pengaruh simultan dalam Peran Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung Peran Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya 0,311 atau 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada segi Peran Kepemimpinan, adapun saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian yang sudah dikerjakan, terdapat indikator yang memiliki skor rendah yaitu monitoring. Monitoring sendiri pun tentu akan sangat berguna dalam meninjau dan mengevaluasi dalam pekerjaan sehingga nantinya dapat menghasilkan mutu kerja serta hasil kerja yang baik karena telah diawasi secara langsung dalam melakukan pekerjaan yang dimana akan sesuai dengan keinginan atau SOP yang sudah diberlakukan. Oleh sebab itu, semakin sering melakukan monitoring secara langsung maka semakin baik pula hasil yang akan diterima.
2. Pada segi Komunikasi, terdapat indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya yaitu inovatif. Dalam hal ini, inovatif memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas untuk mencari solusi atas kendala yang dihadapi. Oleh karena itu, pegawai dapat diminta untuk berperan lebih aktif kembali dalam menyampaikan suatu inovasi agar nantinya dapat membantu untuk menghadapi kendala yang sedang dihadapi.
3. Pada segi Kinerja Pegawai, terdapat indikator yang memiliki skor yang rendah yaitu Hasil Kerja yang Lengkap. Kelengkapan hasil kerja dapat mempengaruhi performa dan keberlanjutan pekerjaan untuk jangka Panjang. Maka dari itu, hasil kerja yang lengkap dapat menjadi penunjang yang baik dalam memperoleh hasil yang terbaik. Semakin baik dan lengkap hasil pekerjaan, maka kualitas yang akan diterima semakin baik.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan riset terlebih dahulu mengenai tempat penelitian, referensi yang akan digunakan, dan populasi yang akan dijadikan sebagai responden atau sampel.

REFERENCES

- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2017). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora (Vol. 2021).
- Aziz, A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AMC KAB BANDUNG. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Pengambilan Keputusan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Rumah Sakit AMC KAB Bandung.
- Fatana, M. (2021). PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SANKEIKID.

- Harsanto, A. T. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG.
- Mosa, A., Watunglawar, B., & Arifin, M. H. (2022). THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL SERVICES (ASN) IN SECTION AREA 1 CENTER FOR SECURITY AND LAW ENFORCEMENT MALUKU PAPUA. 5(1).
- Praktikno, Y., & Hermawan, E. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PRAKTIK TATA KELOLA ORGANISASI YANG BAIK Dr Yuni Praktikno MH MM Dr Eric Hermawan MT MM PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN BAITUL JANNAH BANDAR LAMPUNG.
- Setiawan, A., Djudi, M., Fakultas, M., & Administrasi, I. (2017). ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang, Kawi). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 50, Issue 6). <http://ekbis.sindonews.com>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian*.
- Surhamanto, A. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKJEN KEMENDAGRI.
- Sutarno, Yenny, Supriyanto, Anggraini, D., & Umar, Z. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG JAYA ABADI. 04 no 2.
- Thoha. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*.