

Penilaian Kinerja Pegawai melalui Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan

Bayu Samara Tunggayana¹, Kurhayadi², Susniwati³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Indonesia

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor yang penting untuk mencapai keberhasilan dan efisiensi suatu organisasi. Beberapa faktor diidentifikasi mengenai permasalahan yang terjadi dalam kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan camat terhadap kinerja pegawai di kecamatan rancasari kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel pegawai sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji temuan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan kepemimpinan camat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan rancasari di kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi para pekerja yang ada di kecamatan rancasari untuk senantiasa membangun iklim organisasi dengan menciptakan komunikasi yang lebih baik dan efektif.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

Abstract

Employee performance is an important factor to achieve the success and efficiency of an organization. Several factors were identified regarding the problems that occur in employee performance. This study aims to determine the effect of interpersonal communication and sub-district leadership on employee performance in the Rancasari sub-district, Bandung city. This study used a quantitative approach using surveys and questionnaires to collect data from a sample of 34 employees. The data analysis technique used to test the findings in this study is multiple regression analysis with the help of SPSS software. The results of this study indicate that interpersonal communication and sub-district leadership have a positive effect on employee performance in the Rancasari sub-district in Bandung city. The results of this study make a practical contribution to workers in the Rancasari sub-district to always build an organizational climate by creating better and more effective communication.

Keywords: *Employee Performance, Interpersonal Communication, Leadership*

*Korespondensi: Bayu Samara Tunggayana (bayu.asmara@stiabandung.ac.id)

Sitasi: Tunggayana, B. S., Kurhayadi, & Susniwati (2023) Penilaian Kinerja Pegawai melalui Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan, Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA), 16(1), 1-11

Submit: 2 Mei 2023, Revisi: 14 Mei 2023, Diterima: 27 Mei 2023, Publish: 4 Juni 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

LATAR BELAKANG

Perwujudan penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good governance*) diperlukan upaya-upaya penataan dan penyempurnaan tata kerja organisasi (Rizki & Sulistyan 2021). Keberhasilan tujuan penataan organisasi tidak terlepas dari daya dukung penyelenggaraan manajemen publik yang baik (Sulistyan, 2018; Sulistyan et al., 2019). Penataan kelembagaan/ organisasi menyangkut pembenahan seluruh unsur pemerintahan Kecamatan dan kelurahan, sedangkan penyelenggaraan manajemen publik lebih kepada menata pada sistem penyelenggaraan layanan publik yang lebih responsif dan adaptif sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Pelayanan publik yang optimal ini dapat tercermin dari tinggi rendahnya kinerja pegawainya. Faktor kinerja pegawai tentunya berperan amat penting dalam menyokong kesuksesan pelayanan publik. Mangkunegara (2016) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tugas dan tanggungjawab ini akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila dalam organisasi terjadi pola komunikasi yang elaboratif baik secara vertikal antara pimpinan dengan pegawai ataupun secara horisontal diantara pegawai atau perangkat kecamatan serta pimpinan dalam hal ini Lurah memiliki kepemimpinan yang efektif dalam mengelola pemerintahan kecamatannya.

Komunikasi saat ini menjadi unsur yang sangat utama dalam *organisasi* baik itu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan. Menurut Thoha (2012), komunikasi ialah sebuah mekanisme penyampaian serta penerimaan informasi atau berita dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan jembatan inti dalam menggapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan organisasi. Ragam komunikasi dalam organisasi bisa berupa ungkapan informasi, pengumuman, koordinasi antar bagian, koordinasi atasan bawahan, pembicaraan, pertukaran pikiran baik secara visual, verbal maupun media. Komunikasi interpersonal merupakan ragam komunikasi antar dua personal ataupun lebih baik secara vertikal maupun horisontal yang mempunyai tujuan tertentu. Dapat berupa bertatap muka dengan penyampaian pesan/ informasi secara langsung atau berupa penyampaian pesan melalui surat, memo atau aplikasi percakapan. Proses dan pola komunikasi dalam organisasi dapat terbentuk dari gaya kepemimpinan masing-masing organisasi yang tentu saja berbeda-beda

Kepemimpinan bisa menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Komunikasi interpersonal dan kepemimpinan yang efektif memiliki potensi dampak yang lebih besar terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai. Kebalikannya komunikasi interpersonal serta kepemimpinan yang tidak efektif sangat mungkin membuat kegagapan koordinasi dan rendahnya tingkat kinerja karyawan karena terdapat hambatan dalam menerjemahkan dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Hal ini seiring dengan Peraturan Wali Kota Bandung No. 1407 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kecamatan. Dimana kepemimpinan Lurah harus mampu mengarahkan tugas kepada bawahan berdasarkan arah kebijakan Kecamatan agar tujuan dan sasaran tercapai serta membina bawahan dengan cara memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pengembangan karier bawahan lingkup Kecamatan (Peraturan Wali Kota Bandung No. 1407 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Dan Kecamatan, 2016).

Isu Strategis berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintahan Kecamatan Rancasari Kota Bandung yang berkaitan dengan fungsi pelayanan pemerintah Kecamatan Rancasari ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk dijadikan dasar isu strategis antara lain, (1) Tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang prima, belum optimalnya kualitas

pelayanan publik pada Kecamatan; (2) Adanya tuntutan akuntabilitas tata pengelolaan pemerintahan; (3). Perkembangan Iptek yang pesat tidak dibarengi dengan semangat SDM untuk meningkatkan kemampuannya; (4). Membangun komitmen seluruh aparatur dalam melaksanakan TUPOKSI untuk mewujudkan komitmen; (5). Meningkatkan komitmen aparatur dalam menyelenggarakan Pemerintahan. pembangunan dan pelayanan masyarakat. Capaian Indikator Kinerja Kecamatan Rancasari Kota Bandung Tahun 4 dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Capaian Indikator Kinerja Kecamatan Kota Bandung Tahun 4

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Persentase Siskamling RW Aktif	%	75	84,62	112,83
2	Persentase Lembaga Kemasyarakatan Unggul	%	78	90,60	116,15
3	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) kecamatan Rancasari	Nilai	85,50	88,43	103,43
4	Persentase Keluarahan Unggul	%	100	100	100,00

Sumber: LKIP Kecamatan Rancasari TA 2022

Penelitian yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan kepemimpinan juga telah diteliti sebelumnya antara lain oleh : (Donargo & Wardayani, 2016), (Faidha, 2020), (Fitriani, 2015), (Idowu Abe & B. Mason, 2016), (Mukhtar et al., 2020), (Pohan & Pasaribu, 2021), (Putri, 2018), (Ritonga, 2020), dan (Rizaldi, 2023). Masih adanya *research gap* dalam kaitannya dengan penelitian komunikasi interpersonal dan kepemimpinan terhadap kinerja dapat kita lihat dari hasil Almubaroq (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh negatif kepada kinerja pegawai dan hasil (Ramadanis et al., 2023) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu temuan kajian dari Donargo & Wardayani (2016), Ritonga (2020) dan Pohan (2021) menunjukkan hasil sebaliknya yaitu adanya pengaruh positif signifikan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Antanpani Kota Bandung.

TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja Pegawai

Robbins (2013) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Robbins merumuskan Indikator untuk mengukur kinerja pegawai sebagai berikut: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian (Robbins & Judge, 2013). Kualitas kinerja pegawai bisa dinilai melalui persepsi dan KPI pegawai terhadap tinggi rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas merupakan jumlah hasil pekerjaan yang dinilai secara kuantitatif berupa skor, ranking, waktu atau satuan unit lainnya sesuai tujuan dan target yang direncanakan institusi. Kinerja Pegawai pada konteks pelayanan publik seperti Kantor Desa menjadi krusial untuk dianalisis karena terkait dengan motif pelayanan public pada personal pegawai (Safii, et al, 2023).

Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Pegawai

Komunikasi interpersonal sering disebut pula sebagai komunikasi antapribadi, adalah komunikasi dengan tatap muka dan dapat juga melalui media (Hidayat, 2012). Sedangkan De

Vito (2013) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua atau kadang-kadang lebih dari dua orang yang saling tergantung satu sama lain. Lebih lanjut De Vito (2013) menjelaskan komunikasi interpersonal memiliki tujuan. Komunikasi interpersonal memiliki lima tujuan, yaitu untuk :

- 1) Belajar. Komunikasi interpersonal membuat kita dapat belajar memahami orang lain dan dunia secara lebih baik.
- 2) Membina hubungan. Komunikasi interpersonal membantu kita untuk berhubungan dengan orang lain.
- 3) Mempengaruhi. Melalui komunikasi interpersonal kita dapat mempengaruhi sikap dan perilaku orang lain.
- 4) Bermain. komunikasi interpersonal dapat berfungsi sebagai kegiatan bermain.
- 5) Membantu. Melalui komunikasi interpersonal seorang terapis menggunakan teknik penyembuhan jiwa yang dikenal dengan metode komunikasi terapeutik dalam keperawatan.

Instansi kecamatan memiliki proses komunikasi dalam setiap pelaksanaan pemerintahannya. Komunikasi merupakan tahap rutin untuk melakukan koordinasi antara bagian dalam kantor kecamatan. Komunikasi antara Lurah dan pegawai ditandai dengan adanya pemahaman yang berdampak pada perilaku, tindakan dan hubungan yang semakin baik. Semakin baik komunikasi antara Lurah dan pegawai berpotensi meningkatkan kinerja pegawai kecamatan karena tujuan-tujuan komunikasi interpersonal diatas tercapai dengan efektif. Penelitian Rizaldi (2023) menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal lurah sebagai pemimpin dikantor kecamatan Tomagoba secara umum dapat dinilai efektif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Sejalan juga penelitian Putri (2018), Ritonga (2020), Mukhtar (2020) dan Pohan (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini adalah:

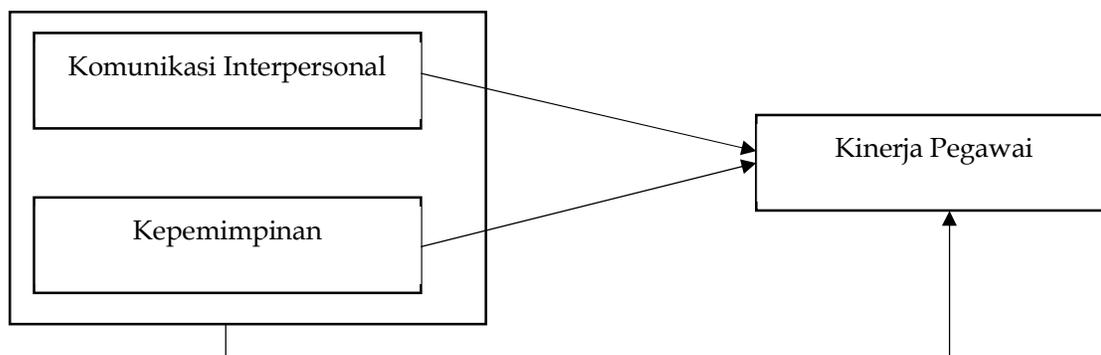
H1: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Usman (2011) menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memberikan arti terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengubah perilakunya sesuai dengan karakteristik pengikutnya dan keadaan di mana kepemimpinan itu berlangsung. Dengan kata lain, kepemimpinan bergantung pada pengikut yang dipimpinnya dan situasi lingkungan di mana kepemimpinan terjadi (Imboden, 2013). Gaya kepemimpinan menurut Kurt Lewin (1939) dalam dibagi atas tiga kategori dasar yakni: Gaya kepemimpinan Otokratis (otoriter), Demokratis (partisipatif), Laissez-faire (delegatif) dan kemudian berkembang berikutnya yaitu menjadi gaya kepemimpinan Transaksional, Kharismatik, Transformasional, Pelayanan (Greenleaf, 1970), (Bass, 1990), (Conger and Kanungo, 1998). Pemimpin harus mampu mengelola bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi dan dalam horison waktu yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Tanpa sebuah kepemimpinan yang baik kinerja pegawai sulit mencapai tingkat yang maksimal. Hasil penelitian Putri (2018), Ritonga (2020), Mukhtar (2020), dan Pohan (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penyusunan hipotesis tersebut berikut adalah model penelitian ini disajikan pada gambar 2.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Hasil Pengembangan Peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatannya menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2018) bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dimana unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai Kecamatan Rancasari Kidul Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Penelitian menggunakan tiga variabel yang diteliti, yaitu Komunikasi Interpersonal (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Subjek penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan di Kecamatan Rancasari Kota Bandung Jawa Barat yang berjumlah 34 orang pegawai kantor kecamatan di Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Jumlah pegawai Kecamatan Rancasari Kota Bandung yang kurang dari 100 orang maka penelitian yang dilakukan merupakan penelitian populasi.

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal (X1) dengan lima indikator yang diadaptasi dari penelitian (Rizaldi, 2023) dan kepemimpinan (X2) dengan tujuh indikator yang diadaptasi dari penelitian (Busro, 2018). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y) dengan lima indikator yang diadaptasi dari penelitian (Robbins & Judge, 2013). Teknik pengumpulan data berupa data primer dengan angket (kuesioner) dimana Skala pengukuran dalam kuesioner penelitian yang digunakan adalah skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Rancasari Kota Bandung berjumlah 34 orang, adapun deskripsi responden pada table 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Deskripsi	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	21	61,8
	Perempuan	13	38,2
2	Usia		
	20 sampai 30 tahun	2	5,9
	31 sampai 40 tahun	20	58,8
	41 sampai 50 tahun	6	17,6
	Diatas 50 tahun	6	17,6
3	Masa Kerja		
	0 sampai 5 tahun	9	26,5
	6 sampai 10 tahun	13	38,2
	11 sampai 15 tahun	9	26,5
	16 sampai 20 tahun	3	8,8

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan hasil tabel 1, deskripsi responden menunjukkan bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 21 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang. Usia responden didominasi 31 sampai 40 tahun sebanyak 20 orang, usia 31 sampai 40 tahun dan 41 sampai 50 tahun masing-masing 6 orang, sedangkan usia 20 sampai 30 tahun sebesar 2 orang. Dilihat dari masa kerja terbanyak adalah 6 sampai 10 tahun sebanyak 13 orang, masa kerja 11 sampai 15 tahun dan 0 sampai 5 tahun masing-masing 9 orang, sedangkan 16 sampai 20 tahun sebanyak 3 orang.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dijelaskan pada table 2.

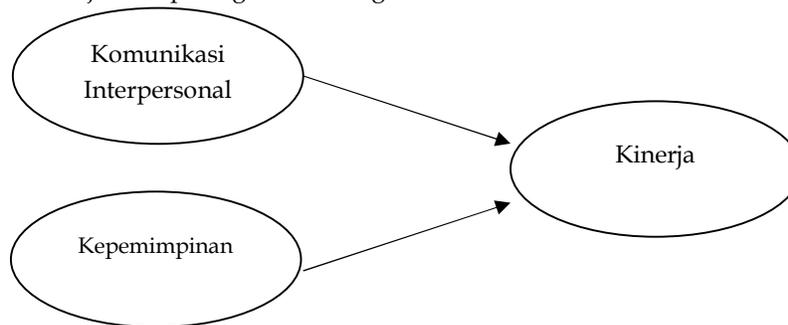
Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

No	Varibel dan Indikator	Validitas (r)	Reliabilitas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal		0,859	Valid dan reliabel
	Keterbukaan	0,796		
	Empati	0,853		
	Sikap mendukung	0,797		
	Sikap positif	0,795		
	Kesetaraan	0,785		
2	Kepemimpinan		0,907	Valid dan reliabel
	Kemampuan mengambil keputusan	0,808		
	Kemampuan memotivasi	0,834		
	Kemampuan komunikasi	0,805		
	Kemampuan mengendalikan bawahan	0,850		
	Tanggung jawab pimpinan	0,795		
	Kemampuan mengendalikan emosi	0,733		
Pengetahuan berorganisasi	0,792			

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas (Lanjutan)				
4	Kinerja		0,813	Valid dan reliabel
	Kuantitas	0,634		
	Kualitas	0,814		
	Kerjasama	0,692		
	Ketepatan waktu	0,746		
	Tanggung jawab	0,880		

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Tabel 2 memberikan informasi bahwa komunikasi interpersonal diukur dengan menggunakan 5 indikator, kepemimpinan diukur dengan menggunakan 7 indikator, dan kinerja diukur dengan menggunakan 5 indikator. Keseluruhan indikator yang diukur menunjukkan bahwa nilai r lebih dari 0,30, jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator valid. Dilihat dari nilai cronbach's alpha mendari keseluruhan variabel menunjukkan hasil lebih dari 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan reliabel. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Regresi

Sumber: Hasil olah data (2023)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai a sebesar 0,116, artinya kinerja pegawai akan tetap ada meskipun tidak ada komunikasi interpersonal dan kepemimpinan yang mendukung. Nilai $\beta_1=0,499$ mengandung arti bahwa adanya kenaikan atau penurunan komunikasi interpersonal akan menaikkan sebesar 0,499 kali kenaikan atau penurunan kinerja. Nilai $\beta_2=0,342$ memberikan arti bahwa kenaikan atau penurunan kepemimpinan akan menaikkan atau menurunkan kinerja sebesar 0,342. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini berarti bahwa model yang diajukan penelitian merupakan model yang bagus. Nilai R^2 sebesar 0,830 mengandung arti bahwa sebesar 83% kinerja dijelaskan oleh adanya komunikasi interpersonal dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja diterima.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi interpersonal yang bagus, maka kinerja pegawai di Kecamatan Rancasari kota Bandung akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2018), Ritonga (2020), Mukhtar (2020) dan Pohan (2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi interpersonal diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan. Adapun penjelasan hasil temuan dilapangan adalah 1) Keterbukaan mengandung arti mampu menyampaikan pikiran, perasaan, dan pendapat dengan jujur dan terbuka. Bersedia mendengarkan pandangan dan pendapat orang lain tanpa prasangka. Menunjukkan keinginan untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang orang lain. 2) Empati dalam hal ini mampu memahami dan merasakan perasaan orang lain. Menunjukkan ketertarikan dan perhatian terhadap perasaan dan pengalaman orang lain. Mampu melihat situasi dari sudut pandang orang lain dan merespons dengan cara yang memperlihatkan pengertian. 3) Sikap mendukung dilakukan dalam bentuk memberikan dukungan emosional dan moral kepada orang lain dalam situasi sulit. Bersedia memberikan bantuan dan membantu orang lain mencapai tujuan mereka. Menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan dan keinginan orang lain. 4) Sikap positif dilakukan dalam bentuk menjaga sikap yang positif dan optimis dalam interaksi dengan orang lain. Menghindari komentar atau sikap yang merendahkan atau negatif. Menghargai dan mengakui keberhasilan dan kontribusi orang lain. 5) Kesetaraan yaitu menghargai dan mengakui nilai dan kepentingan yang sama antara diri sendiri dan orang lain. Menghindari sikap superioritas atau inferioritas. Memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam komunikasi.

Indikator-indikator ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal. Penting untuk diingat bahwa setiap indikator ini perlu dipraktikkan dengan kesadaran dan kepekaan terhadap orang lain, serta melibatkan upaya aktif untuk membangun hubungan yang saling menghargai dan bermanfaat.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memberikan arti bahwa adanya pemimpin yang bagus, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2018), Ritonga (2020), Mukhtar (2020), dan Pohan (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi, pengetahuan berorganisasi. Hasil temuan menunjukkan bahwa 1) Kemampuan mengambil keputusan dalam bentuk kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan tepat waktu. Kemampuan untuk menganalisis informasi, mempertimbangkan berbagai opsi, dan mengambil keputusan yang mendukung tujuan organisasi atau tim. 2) Kemampuan memotivasi artinya seorang pemimpin harus mampu memotivasi anggota tim atau bawahan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kemampuan untuk menginspirasi, mengarahkan, dan memberikan dukungan yang diperlukan agar individu atau tim berkinerja optimal. 3) Kemampuan komunikasi yaitu kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan

komunikasi yang baik. Kemampuan untuk menyampaikan visi, tujuan, dan instruksi dengan jelas, serta mampu mendengarkan dan berkomunikasi secara efektif dengan anggota tim atau bawahan. 4) Kemampuan mengendalikan bawahan yaitu seorang pemimpin harus mampu mengendalikan, mengarahkan, dan mengelola kinerja bawahan atau anggota tim. Kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan arahan yang jelas, dan mengelola konflik dengan efektif. 5) Tanggung jawab pimpinan yaitu seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap tindakan dan keputusan yang diambil. Kemampuan untuk mengambil tanggung jawab atas kegagalan dan keberhasilan, serta mampu mengakui dan belajar dari kesalahan. 6) Kemampuan mengendalikan emosi yaitu kepemimpinan yang baik melibatkan kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi sendiri serta membantu anggota tim atau bawahan mengelola emosi mereka. Kemampuan untuk tetap tenang, stabil, dan berpikiran jernih dalam situasi yang menantang atau emosional. 7) Kemampuan berorganisasi yaitu seorang pemimpin harus memiliki pemahaman yang baik tentang organisasi, termasuk tujuan, struktur, dan proses kerja. Kemampuan untuk memahami konteks organisasi, beradaptasi dengan perubahan, dan mengelola sumber daya dengan efektif.

Indikator-indikator ini dapat membantu dalam mengukur dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif. Namun, penting untuk diingat bahwa kepemimpinan adalah keterampilan yang kompleks dan multifaset, dan tidak semua indikator ini berlaku secara mutlak untuk setiap situasi atau konteks kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik melibatkan serangkaian kualitas dan perilaku yang memungkinkan seorang pemimpin untuk efektif dalam menginspirasi, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Artinya adanya komunikasi yang baik dan faktor pimpinan yang bagus, maka kinerja akan terus meningkat. Penting bagi pimpinan yang ada di lingkungan Kecamatan Rancasari Kota Bandung untuk selalu menjaga komunikasi interpersonalnya. Selain itu model-model kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya harus selalu ditingkatkan. Penelitian ini terbatas pada pegawai yang ada di lingkungan Kecamatan Rancasari Kota Bandung. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai hingga mendapatkan model yang dapat diterapkan pada organisasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Almubaroq, M. F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamic*, 18(3), 19-32. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- De Vito, J. A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*. Pearson Education.
- Donargo, S., & Wardayani. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Politeknik Pariwisata Medan. *CIVITAS: Jurnal Studi Manajemen*, 2(2), 1-23.
- Faidha, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga

- Berencana (Pkb) Di Bkkbn Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 3(1), 23–39. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v1i1.581>
- Fitriani, R. Y. (2015). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Caturharjo Kecamatan Sleman Kabupaten Sleman*. (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta).
- Hidayat, D. (2012). *Komunikasi Antarpribadi dan Medianya*. Graha Ilmu.
- Idowu Abe, I., & B. Mason, R. (2016). The role of individual interpersonal relationships on work performance in the South African retail sector. *Problems and Perspectives in Management*, 14(2), 192–200. [https://doi.org/10.21511/ppm.14\(2-1\).2016.08](https://doi.org/10.21511/ppm.14(2-1).2016.08)
- Imboden, S. (2013). Effective Leadership. *Food Safety Management: A Practical Guide for the Food Industry, 2007*, 959–973. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-381504-0.00036-6>
- Lewin, K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created “social climates.” *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 227–250. <https://doi.org/10.1037/10319-008>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar, Risnita, & Prasetyo, M. A. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict On Organizational Effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 1–17.
- Peraturan Wali Kota Bandung No. 1407 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kecamatan, (2016) (testimony of Pemerintah Kota Bandung).
- Pohan, R., & Pasaribu, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Meda. *Journal Ability : Journal of Education and Social Analysis*, 2(1). <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Putri, R. A. (2018). Leadership Style and Interpersonal Communication of Employee Satisfaction and It'S Effect on the Employee Performance. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 108–116. <https://doi.org/10.17977/um003v4i32018p108>
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Rizaldi, A. (2023). *Efektifitas Komunikasi Interpersonal Lurah Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Tomagoba*. 2(3).
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Edition 15*. Pearson Education.
- Safii, A. A., Kuntardina, A., & Anom, L. (2023). Analysis of Job Performance from the Perspective of Volunteers for Tourist Village Development. The 1st International Conference of Management and Business (ICoMB 2022) (pp. 3–12). Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-160-9_2
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sulistyan, R. B. (2018). Kondisi Lingkungan Pekerjaan Sebagai Ukuran Kesetiaan Pada Organisasi. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 32–41. <https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.234>
- Sulistyan, R. B., Ermawati, E., & Yunus, K. (2019). Retention Management Approaches for Encouraging Satisfaction and Commitment to Retaining Employees. *Progress Conference*, 2(2), 33–43.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pres.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.