

PENGARUH PERENCANAAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAREAH KOTA TASIKMALAYA

Puji Hastuti*, Arifah Rosmajudi, Agus Fatah Hidayat

Program Pascasarjana STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail co Author: *puji.asn2010@gmail.com

ABSTRAK

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan kepada publik, dimana organisasi tersebut berada pada tingkat pemerintahan pusat dan daerah yang didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja terbaik. Penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Tasikmalaya. Pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi dan penggunaan angket, dengan responden penelitian pegawai di Inspektorat Daerah Kota Tasikmalaya. Sementara teknik analisis data penelitian dilakukan melalui pengujian analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan melalui analisis jalur untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti. Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Tasikmalaya. Melalui penerapan prinsip-prinsip perencanaan dan dengan menerapkan prinsip-prinsip komunikasi secara keseluruhan, dapat meningkatkan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Tasikmalaya.

Kata kunci: Perencanaan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik saat ini menghadapi banyak tantangan dengan adanya reformasi birokrasi yang berkelanjutan. Penyelenggaraan organisasi sektor publik dihadapkan pada berbagai strategi baru yang diterapkan untuk memastikan bahwa organisasi saat ini dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan, namun demikian yang lebih penting daripada hal tersebut yaitu pengembangan pemimpin yang efektif. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bakat dan pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi, dimana hal tersebut merupakan sebagai sumber daya paling penting untuk mengembangkan organisasi dan paling berharga untuk mendukung keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kinerja yang luar biasa.

Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang dibentuk oleh pemerintah untuk memberikan layanan kepada publik, dimana organisasi-organisasi tersebut berada di tingkat pusat maupun pemerintahan daerah. Organisasi sektor publik merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai lembaga,

departemen, dan lembaga pemerintah yang memberikan layanan kepada publik. Penyelenggaraan pemerintahan dilakukan oleh birokrasi di tingkat pusat dan daerah. Birokrasi merupakan bentuk spesifik organisasi yang ditentukan oleh kompleksitas, pembagian kerja, aturan, manajemen profesional, koordinasi dan kontrol hierarkis, rantai komando yang ketat, dan otoritas yang diberikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Reformasi birokrasi yang sedang berlangsung dengan tujuan menjadikan organisasi sektor publik lebih akuntabel didorong oleh beberapa kebutuhan, antara lain upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas belanja publik secara keseluruhan, menurunkan tingkat belanja secara keseluruhan, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pelayanan publik. Salah satu ciri utama agenda reformasi birokrasi yaitu peningkatan penggunaan ukuran dan sasaran kinerja untuk menilai seluruh aspek kinerja organisasi sektor publik. Organisasi sektor publik menyusun rencana kerja setiap tahun untuk dilaksanakan pada tahun berikutnya, bersama dengan pegawainya merencanakan tujuan yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya.

Pendekatan manajemen kinerja yang sangat rasional menekankan pada perencanaan rinci dan definisi target, tujuan dan hasil yang terukur. Namun, penggunaan target di sektor publik bukan tanpa masalah, di mana para pemangku kepentingan mendapatkan kesulitan untuk memutuskan pola pengukuran yang digunakan untuk mengukurnya. Seringkali pemerintah fokus pada penggunaan besaran anggaran yang akan digunakan, agar setiap organisasi sektor publik efisien dan memangkas berbagai program kegiatan dengan memprioritaskan sesuai kebutuhan publik.

Perumusan anggaran dan perencanaan program, orientasi kinerja bergantung pada penggunaan informasi dan evaluasi kinerja pada titik-titik tertentu yang dianggap tidak tercapai pada tahun sebelumnya yang dikombinasikan dengan struktur anggaran di mana biaya dan manfaat program kegiatan dapat diidentifikasi dan dapat direalisasikan kembali sehingga target dapat tercapai. Dalam pelaksanaan anggaran dan pelaksanaan program, orientasi kinerja telah digabungkan dengan serangkaian alat untuk menggunakan informasi kinerja dalam mengelola anggaran dan sumber daya dalam organisasi, dimana pada saat ini setiap organisasi sektor publik wajib menyampaikan laporan kegiatannya untuk setiap tahunnya yang termuat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Kinerja organisasi merupakan hasil kerja atau kinerja dari setiap pegawai yang ada dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2012, hal. 34). Pengukuran kinerja pegawai dalam organisasi penting dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pendapat tersebut dikemukakan Keban (Pasolong, 2008) dengan menyatakan : "...penting untuk mengukur kinerja pegawai oleh badan layanan publik, agar dapat mengetahui kelemahan dan kekuatan kinerja pegawai atau institusi, hambatan dan

dorongan, atau berbagai faktor keberhasilan membuka jalan untuk evaluasi, yang artinya dapat mengoreksi kesalahan yang telah dilakukan selama ini”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap hasil kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi diantara perencanaan. Istilah perencanaan dikemukakan Allen (Anang Firmansyah, 2018, hal. 35) menyatakan: *“Planning is the determination of a course of action to achieve a desired result”*. Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan sebelum suatu organisasi melakukan kegiatannya, dan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan. Rencana yang baik harus disusun menurut tahapan yang dapat dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Perencanaan yang baik harus menyiapkan sumber daya untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan, dan sumber daya manusia merupakan sumber utama sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Penetapan perencanaan atau penjadwalan sebagai aturan pelaksanaan saja hanya akan memberikan kekakuan struktural pada suatu organisasi. Sumber daya terkuat organisasi adalah sumber daya manusia yang merupakan manusia dan bukan robot. Mungkin juga kenapa bagian kepegawaian sering menganggap bahwa visi, misi, perencanaan dan strategi lainnya hanyalah kebohongan yang tidak bisa diimplementasikan dan berdampak signifikan di lapangan, namun fungsi perencanaan tetap menjadi alat penting yang tidak boleh dilewatkan dan harus diimplementasikan dalam suatu proses manajemen. Jika dilaksanakan dengan baik, fungsi ini akan meningkatkan efektivitas, efisiensi dan daya pengembangan organisasi.

Selain faktor perencanaan, komunikasi merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas individu pegawai maupun organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan melalui berbagai media. Pesan yang baik mengandung informasi yang mudah dipahami oleh penerimanya, sehingga tidak lagi diinterpretasikan ulang, yang dapat menjadi masalah komunikasi. Menurut Hovland (Vardiansyah, 2008, hal. 68) menyatakan: *“Komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambanglambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunikate).”*

Komunikasi menjalankan tiga fungsi utama dalam suatu organisasi antara lain koordinasi, transmisi informasi, dan berbagi emosi dan perasaan. Semua fungsi ini sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Mengkoordinasikan upaya dalam suatu organisasi membantu orang bekerja menuju tujuan bersama. Dari hasil penelitian menunjukan perencanaan dan koordinasi yang didalamnya terdapat komunikasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi (Novieta, 2021). Setiap organisasi sektor publik memiliki kewajiban untuk menyusun rencana kerja, demikian juga setiap pegawainya untuk memperjelas tentang kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu tahunnya. Setelah perencanaan dibuat dalam mencapai target dan sasarannya memerlukan komunikasi yang baik diantara pegawai, dengan pimpinan organisasi maupun dengan pihak terkait lainnya.

Pegawai pada organisasi sektor publik yang dianggap sebagai tenaga yang profesional membuat perencanaan untuk organisasinya dan rencana kerja dari setiap pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Perencanaan yang telah dibuat perlu dilakukan komunikasi dengan melibatkan berbagai pihak dengan menggunakan pesan dan saluran strategis untuk melibatkannya dengan sebaik-baiknya. Mengetahui pentingnya dan manfaat perencanaan dan komunikasi dapat memungkinkan dalam menciptakan kerangka kerja yang kokoh untuk membangun hubungan dengan pihak internal dan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja pegawai dalam organisasi (Hendi, dkk. 2019).

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa melalui perencanaan yang baik dan dengan melakukan komunikasi yang baik diantara anggota dalam organisasi dapat meningkatkan hasil kerja pegawai, sekaligus dapat mendorong terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi didukung oleh perencanaan yang dibuat secara logis, dapat dilaksanakan dan dapat dipahami oleh setiap pegawai, yang selanjutnya dikomunikasikan dengan semua anggota dalam organisasi. Perencanaan dan komunikasi merupakan bagian penting dilakukan oleh setiap organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bersama.

METODE

Metodologi penelitian sebagai strategi atau desain arsitektur yang digunakan peneliti untuk mengembangkan pendekatan untuk menemukan atau memecahkan suatu masalah. Penelitian termasuk ke dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Inspektorat Kota Tasikmalaya yang berjumlah sebanyak 60 orang, dengan menggunakan teknik sampling diperoleh jumlah responden sebanyak 52 orang responden.

Pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi dan penggunaan angket, dengan responden penelitian pegawai di Inspektorat Daerah Kota Tasikmalaya. Sementara teknik analisis data penelitian dilakukan melalui pengujian analisis regresi berganda yang dilanjutkan dengan melalui analisis jalur untuk mengetahui besar pengaruh dari setiap variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan strategis membantu untuk pencapaian tujuan, menciptakan kerangka kerja yang realistis dan dapat dicapai yang memungkinkan organisasi membangun fondasi yang kokoh. Perencanaan sangat penting dibuat oleh individu pegawai maupun organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Perencanaan sangat penting dibuat dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa perencanaan pelaksanaan pekerjaan tidak akan berjalan tanpa arah. Melalui perencanaan, upaya individu dan organisasi yang berbeda dikoordinasikan dengan baik untuk menghilangkan

kegiatan yang tumpang tindih dan tidak perlu. Perencanaan menjamin tercapainya tujuan dengan berjalan dengan lancar tanpa ada kebingungan atau kesalahpahaman.

Setiap perencanaan yang telah dibuat perlu diimplementasikan untuk mencapai tujuan. Implementasi perencanaan sebagai proses manajemen yang melibatkan pembuatan petunjuk langkah demi langkah untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang direncanakan organisasi, dimana tujuan dari proses ini yaitu untuk memberi informasi kepada semua pegawai tentang tindakan nyata dan pembagian tugas individu yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Perencanaan dibuat oleh organisasi maupun individu pegawai dalam organisasi, karena tanpa memiliki perencanaan yang jelas, pelaksanaan pekerjaan tidak akan terarah sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Perencanaan yang dibuat tentu harus membuat berbagai alternatif pemecahan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tujuan, sasaran dan target. Setiap perencanaan yang dibuat tidak selamanya berjalan dengan lancar, yang tentu akan menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang memerlukan solusi. Hasil penelitian menunjukkan dengan berbagai indikator penelitian menunjukkan perencanaan yang telah dibuat oleh Inspektorat Kota Tasikmalaya berada dalam kategori cukup baik, artinya perencanaan yang dibuat telah memenuhi persyaratan yang baik dalam melaksanakan tugas organisasi.

Elemen pertama dalam perencanaan yaitu analisis dan perencanaan yang akan dilaksanakan, dan kedua memiliki fleksibilitas besar dalam penerapannya, dan pemimpin organisasi memiliki beragam alat yang tersedia di setiap langkahnya. Perencanaan juga merupakan pengelolaan sumber daya yang perlu dikelola secara bijaksana dengan mengaturnya dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan merupakan kunci keberhasilan setiap organisasi termasuk Inspektorat Kota Tasikmalaya, sehingga dalam melakukan perencanaan perlu memperhatikan syarat-syarat yang diperlukan agar perencanaan yang baik.

Setelah perencanaan dibuat tentunya harus dikomunikasikan dengan seluruh anggota dalam organisasi. Komunikasi merupakan interaksi yang terjadi dengan tujuan bekerjasama untuk mencapai tujuan tersebut atau untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Pemimpin sering kali menyampaikan komunikasi satu arah kepada para pegawainya, dengan tujuan menginformasikan atau memperbarui, seperti memo tentang kebijakan organisasi baru atau perubahan arah. Pemimpin juga sering berkomunikasi untuk membujuk, mendorong dan menginspirasi komitmen dari setiap pegawai.

Pemimpin yang direktif membantu memberikan struktur psikologis kepada pegawainya dengan mengkomunikasikan harapannya secara jelas, mengikuti jadwal dan agenda, memberikan panduan khusus ketika para pegawai mengerjakan tugasnya, dan memimpin dalam menetapkan dan mengkomunikasikan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Pesan yang disampaikan pimpinan kepada pegawai penting untuk direspon dengan baik. Dengan komunikasi yang jelas, para pemimpin dapat mengarahkan organisasinya melalui semua jenis perubahan, besar atau kecil. Komunikasi kepemimpinan dapat membangun kepercayaan dalam organisasi, baik

antara pemimpin dengan pegawai, maupun antara pegawai dengan organisasi sendiri.

Pemimpin yang memiliki kepemimpinan baik dapat diterima oleh semua anggota organisasi, sehingga setiap pesan maupun teguran akan memiliki dampak anggotanya. Setiap pemimpin perlu mengembangkan cara melakukan komunikasi yang berbeda untuk kebutuhan komunikasi yang berbeda. Seorang pemimpin perlu bereksperimen dengan melakukan komunikasi kepada para pegawainya, sehingga lebih memahami cara berkomunikasi dengan baik kepada para pegawainya, agar dapat didengar dan dipatuhi para pegawainya. Pemimpin berwibawa akan disegani oleh para anggotanya, dan akan mematuhi segala pesan yang disampaikan.

Kepemimpinan yang efektif diukur dari waktu yang dibutuhkan oleh pegawainya untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya hambatan, dan keterampilan komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam hal tersebut. Komunikasi menyatukan seluruh pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan mendefinisikan tujuan dan tanggung jawab secara jelas. Kurangnya komunikasi membuat tujuan sulit tercapai dan menurunkan produktivitas. Dengan mengomunikasikan tujuan, peran, tanggung jawab, informasi penting, dan hal-hal lain secara jelas kepada pegawainya, seorang pemimpin dapat mengembangkan hubungan yang kuat dengan seluruh pegawai atau anggota dalam organisasi tanpa miskomunikasi dan perselisihan diakibatkan tidak jelasnya informasi.

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi oleh Kepala Inspektorat Kota Tasikmalaya berada dalam kategori cukup baik, artinya komunikasi antara Kepala Inspektorat dengan para pegawai berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki Kantor Inspektorat. Seorang pemimpin harus tahu bagaimana mendengarkan secara aktif untuk menjadi komunikator yang efektif. Seorang pemimpin yang baik mengetahui kapan harus berhenti berbicara dan kapan harus mendengarkan para pegawainya, dimana dengan melakukan hal tersebut, seorang pimpinan mendapatkan kepercayaan dari para pegawai, yang kemudian menyampaikan pendapat, ide, keluhan, dan lain sebagainya kepada pemimpinnya. Mendengarkan secara aktif membantu seorang pemimpin lebih memahami para pegawainya, sehingga, keterampilan mendengarkan sama pentingnya dengan keterampilan komunikasi untuk kepemimpinan yang efektif.

Kejelasan dari pesan yang disampaikan sangat penting. Seorang komunikator yang efektif memiliki kejernihan pemikiran yang diterjemahkan ke dalam kata-kata yang mereka gunakan untuk memberi instruksi dan berinteraksi dengan pegawainya, dengan secara jelas mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai oleh para pegawainya dan memantau tingkat keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disamping itu perlu memiliki empati, dimana empati dianggap sebagai keterampilan kepemimpinan utama yang diperlukan agar berhasil menjalankan berbagai fungsi organisasi, sehingga seorang pemimpin harus menyadari dan berempati melalui komunikasi terhadap kesulitan yang dihadapi pegawainya.

Untuk mengetahui besar pengaruh perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dilakukan pengujian hipotesis sebagai prosedur sistematis untuk

memutuskan apakah hasil suatu penelitian mendukung teori tertentu yang berlaku pada suatu populasi. Pengujian hipotesis menggunakan sampel data untuk menguji hipotesis tentang suatu populasi. Tujuan pengujian hipotesis untuk menguji apakah hipotesis nol (tidak ada perbedaan, tidak ada pengaruh) dapat ditolak atau didukung. Jika hipotesis nol ditolak, maka hipotesis penelitian dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui aplikasi statistik, dengan menggunakan uji regresi berganda, mendapatkan hasil statistik sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.592	3.389511

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perencanaan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	873.493	2	436.747	38.015	.000 ^a
	Residual	562.950	49	11.489		
	Total	1436.444	51			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Perencanaan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Coefficients^a

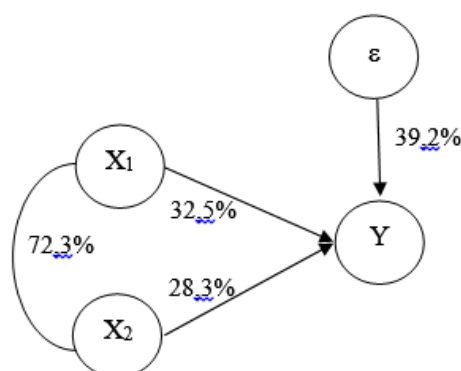
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.937	2.474		1.995	.052
	Perencanaan	.534	.155	.445	3.437	.001
	Komunikasi	.469	.154	.395	3.053	.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas pada *Model Summary* diketahui nilai R sebesar 0.780, atau sebesar 78% tingkat hubungan perencanaan dan komunikasi dengan kinerja pegawai di Inspektorat Kota Tasikmalaya. Selanjutnya nilai koefisien determinasi atau nilai pengaruh dapat dilihat dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.608 atau sebesar 60,8%, artinya secara bersama-sama perencanaan dan komunikasi berpengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Tasikmalaya, sementara sisanya sebesar 39,2% (100%-60,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel, yaitu perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya dilakukan perhitungan melalui analisis jalur (*Path analysis*) dengan hasil perhitungan terlampir, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Jalur Penelitian



Keterangan

X₁ = Perencanaan

X₂ = Komunikasi

Y = Kinerja pegawai

ε = Pengaruh faktor lain

Berdasarkan hasil perhitungan yang digambarkan di atas menunjukkan besarnya pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya sebesar 32,5% dengan menerapkan prinsip-prinsip perencanaan dibuat secara logis, masuk akal, realistik, nyata, sederhana, sistematis dan ilmiah, obyektif fleksibel, manfaat, optimasi dan efisiensi. Sementara komunikasi mempunyai pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya dengan melaksanakan prinsip-prinsip komunikasi informatif, komunikasi persuasif, komunikasi instruktif/koersif, dan hubungan manusiawi.

Dari hasil penelitian ini dengan adanya pengaruh perencanaan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya menunjukkan masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapatkan perhatian, dimana berdasarkan skor masuk dalam kategori paling rendah, diantaranya berkaitan dengan alternatif pemecahan masalah pelaksanaan kegiatan yang dituangkan dalam perencanaan, perencanaan yang dibuat harus mudah disempurnakan, diperbaiki, atau disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang sewaktu-waktu berubah, serta perlunya strategi dalam mencapai tujuan yang ada dalam perencanaan yang telah dibuat.

Selanjutnya dari faktor komunikasi, dimana hasil penelitian memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya, menunjukkan masih terdapat beberapa indikator dengan skor yang masih rendah, diantaranya berkaitan dengan dampak dari pegawai yang diberikan pesan oleh Kepala Inspektorat, memberikan teguran bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dampak terhadap pegawai yang diberikan teguran oleh Kepala Inspektorat dan cara berkomunikasi Kepala Inspektorat dengan para pegawainya, sehingga Kepala Inspektorat Kota Tasikmalaya perlu melakukan prinsip-prinsip komunikasi secara keseluruhan dengan baik sehingga dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara perencanaan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Tasikmalaya. Dari variabel perencanaan terdapat beberapa indikator yang memerlukan perhatian khusus, diantaranya berkaitan dengan alternatif solusi terhadap pelaksanaan kegiatan yang diuraikan dalam perencanaan, sehingga perencanaan tersebut harus mudah disempurnakan, diperbaiki atau disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berubah sewaktu-waktu, serta kebutuhan akan strategi untuk mencapai tujuan dari rencana yang telah dibuat.

Selanjutnya dari variabel komunikasi dimana hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Tasikmalaya, beberapa indikator yang masih kurang diantaranya terkait dengan dampak pesan yang diberikan kepada pegawai oleh kepala inspeksi, pemberian teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, dampak terhadap pegawai yang mendapat teguran dari kepala inspeksi dan cara kepala inspeksi berkomunikasi dengan pegawainya, sehingga kepala kota Inspeksi Tasikmalaya harus menerapkan prinsip komunikasi yang baik secara menyeluruh sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anang Firmansyah, B. M. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV Budi Utama.
- Hendi, dkk. (2019). *Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja (Studi tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) Terhadap Kinerja Pelaksana pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin)*.
<http://jurnal.unpad.ac.id/jmpp/article/view/20608/0>.
- Novieta Irawatie, 2021. *Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor*.
<https://jurnal.asmkencana.ac.id/index.php/SECAD/article/view/15>
- Pasolong, H. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Vardiansyah, D. (2008). *Filsafat Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. PT. Indeks.