

The Effect of Supervision and Communication on Employee Performance in Satpol PP Offices in Bengkulu Selatan District

by Journal Of Indonesian Management

Submission date: 24-Dec-2021 10:29PM (UTC+0900)

Submission ID: 1735496983

File name: artikel-jim-wanda-syah-putra.doc (2.91M)

Word count: 3697

Character count: 24102

The Effect of Supervision and Communication on Employee Performance in Satpol PP Offices in Bengkulu Selatan District

Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan

Wanda Syah Putra¹⁾; Neri Susanti²⁾; Rinto Noviantoro³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Wandasyahputra310@gmail.com; ²⁾ nerrysanti@gmail.com; ³⁾ rintonoviantoro@yahoo.co.id

ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [15 Desember 2021]

KEYWORDS

Supervision,
Communication,
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini 44 orang pegawai yang telah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 3,762 + 0,510X_1 + 0,420X_2$. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,487. Hal ini berarti bahwa X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of supervision and communication on employee performance at the Satpol PP Office in South Bengkulu Regency. The sample in this study 44 employees who have become the State Civil Apparatus (ASN) at the Satpol PP Office in South Bengkulu Regency. Data collection using a questionnaire and the method of analysis used is multiple linear regression, test of determination and hypothesis testing. The results of multiple linear regression calculations obtained the multiple linear regression equation $Y = 3,762 + 0,510X_1 + 0,420X_2$. The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.487. This means that X_1 (supervision) and X_2 (communication) have an effect on performance (Y) by 48.7% while the remaining 51.3% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the F test show that the significance is $0.000 < 0.05$. Because the significance level is below 0.05, it indicates that together X_1 (supervision) and X_2 (communication) have a positive and significant effect together on performance (Y). Supervision has a positive and significant effect on performance, communication has a positive and significant effect on performance because the significant value is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan mengapa SDM itu menerapkan unsur vital bagi organisasi. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi-sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan modal utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Aktivitas manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi secara optimal. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Adanya pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk penyempurnaan kegiatan dan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien.

Upaya dalam mewujudkan hal itu, maka dapat menciptakan kondisi dan iklim kerja yang

mendukung serta menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi pemerintah. Dilakukannya pengawasan secara maksimal maka akan mendorong pelaksanaan tugas pegawai dan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan cakupan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan keseluruhan aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam pembangunan daerah dan pembangunan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Pembinaan mutu penyelenggara pemerintahan daerah perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumber daya manusia yang terlibat dalam proses tersebut mampu menjawab tantangan pembangunan daerah serta dapat memperbaiki kinerja sumber daya manusia yang selama ini rendah.

Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu. Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Menurut Robbins (2015:87) Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Komunikasi melibatkan individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang merespon dan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan satu sama lain. Kompetensi komunikasi yang baik antar pegawai akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu instansi menjadi semakin baik dan seluk-lukunya. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Effendy (2015:52) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan instansi pemerintah daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawainya dituntut para pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu, pengawasan telah dilakukan diberikan oleh Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan. Terjadinya penurunan kinerja pegawai juga disebabkan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, hal ini disebabkan bawahan merasa takut untuk sering bertanya kepada pimpinan tentang kesulitan dalam pekerjaan karena pimpinan yang sibuk dan juga takut mengganggu pekerjaan pimpinan. Selain itu juga terlihat komunikasi antara sesama pegawai yang kurang lancar dikarenakan pegawai sibuk dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia (Sutrisono, 2015:3).

Pengawasan

Guntur (2015:89) mengatakan bahwa "Pengawasan adalah sebagai keseluruhan kegiatan membandingkan, mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dengan kriteria, norma dan standar".

Komunikasi

Komunikasi menurut Hasibuan (2014: 198) komunikasi adalah alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi interaksi diantara mereka. Lebih jauh lagi ia menyatakan bahwa adanya komunikasi yang harmonis baik bersifat vertikal maupun horizontal di antara semua pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi. Komunikasi yang baik merupakan salah satu pembentuk disiplin kerja pegawai didalam organisasi. Jika pesan yang diterima tidak jelas maka pegawai akan melakukan pekerjaan pada posisi yang ragu atau bekerja tidak pada aturan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2015:43).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah pengawasan dan komunikasi sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:77) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b₁-b₂ = koefisien garis regresi

X₁ = Pengawasan

X₂ = Komunikasi

e = error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pengawasan (X₁) dan komunikasi (X₂) terhadap variabel dependen kinerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21.00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan interpretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.762	5.772		.652	.518
Pengawasan	.510	.131	.473	3.883	.000
Komunikasi	.420	.140	.365	2.993	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 3,762 + 0,510X_1 + 0,420X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = PengawasanX₂ = Komunikasi

e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 3,762 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengawasan (X₁) dan Komunikasi (X₂) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 3,762
2. Pengaruh Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X₁ (Pengawasan) adalah sebesar 0,510, artinya setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,510, dengan asumsi bahwa variabel Komunikasi (X₂) bernilai tetap.
3. Pengaruh Komunikasi (X₂) terhadap Kinerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X₂ (Komunikasi) adalah sebesar 0,420, artinya setiap peningkatan komunikasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,420, dengan asumsi bahwa variabel Pengawasan (X₁) bernilai tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel pengawasan dan komunikasi) menjelaskan variabel dependen/ terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*..

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.487	2.384

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis *model summary* di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari nilai *Adjusted R square* yaitu sebesar 0,487. Hal ini berarti bahwa X₁ (Pengawasan) dan X₂ (komunikasi), berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.382	2	121.691	21.409	.000 ^b
	Residual	233.049	41	5.684		
	Total	476.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. nilai ²signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai ²signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Pengawasan (X_1) dan Komunikasi (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kinerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.762	5.772		.652	.518
	Pengawasan	.510	.131	.473	3.883	.000
	Komunikasi	.420	.140	.365	2.993	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel 13 ⁵hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 (Pengawasan). Hasil pengujian untuk variabel X_1 (pengawasan) menunjukkan nilai ¹²signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai ¹²signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (pengawasan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Variabel X_2 (Komunikasi). Hasil pengujian untuk variabel X_2 (komunikasi) menunjukkan nilai ¹²signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Karena nilai ¹²signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (komunikasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

1	Uji regresi linier berganda	$Y = 3,762 + 0,510X_1 + 0,420X_2$	Artinya memiliki arah regresi yang positif, apabila pengawasan dan disiplin meningkat maka kinerja juga akan meningkat
2	Uji korelasi berganda	0,918	Artinya pengawasan dan disiplin memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja
3	Uji determinasi	48,7 %	Artinya pengawasan dan disiplin memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 48,7%
4	Uji hipotesis t	Nilai signifikan $X_1 = 0,000$ Nilai signifikan $X_2 = 0,005$	Adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja secara parsial
5	Uji hipotesis f	Nilai signifikan 0,000	Adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja secara simultan

Sumber: Analisis Output SPSS Versi 21.0, 2021

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat pengawasan dari Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan maka kinerja ASN juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Manullang (2016:127), Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pengawasan pimpinan mampu mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja, dengan adanya koreksi dari pimpinan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan sempurna.

Pengawasan yang ada pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan dapat dilihat dari cara pimpinan yang selalu memberikan pengawasan sesuai dengan standar, adanya pemberian penilaian terhadap pekerjaan, adanya pertanggungjawaban dari bawahan kepada pimpinan karena semua pekerjaan yang telah dilakukan akan dilaporkan kepada pimpinan. Dalam pengawasan juga ada pengukuran hasil pekerjaan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar yang ada dan melakukan pengawasan sesuai dengan prosedur yang ada.

Adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan kinerja diharapkan pada pimpinan Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan untuk tetap memberikan pengawasan kepada para bawahannya yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai akan bekerja lebih rajin jika berada dibawah pengawasan pimpinan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marsaoly (2016) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dengan kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan karena nilai signifikan sebesar 0,005 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat komunikasi ASN pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan maka kinerja ASN juga akan semakin meningkat. Artinya apabila komunikasi meningkat maka kinerja Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011: 198) komunikasi adalah alat untuk menyampaikan perintah, laporan, berita, ide, pesan atau informasi dari komunikator kepada komunikan agar terjadi interaksi diantara mereka. Lebih jauh lagi ia menyatakan bahwa adanya komunikasi yang harmonis baik bersifat vertikal maupun horizontal diantara semua pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi. Komunikasi yang baik merupakan salah satu pembentuk disiplin kerja pegawai didalam organisasi. Jika pesan yang diterima tidak jelas maka pegawai akan melakukan pekerjaan pada posisi yang ragu atau bekerja tidak pada aturan..

Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat pengawasan dan komunikasi maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Pada kemampuan kerjasama pegawai harus masuk kerja tepat waktu. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya instansi memberikan kesadaran bahwa dengan adanya pelaksanaan pengawasan kerja ini diharapkan dapat membantu kemajuan kelancaran aktivitas instansi untuk kemampuan dalam bekerjasama yaitu dengan selalu masuk kerja tepat waktu yang bukan hanya berguna untuk instansi saja melainkan untuk diri sendiri. Kemudian instansi memberikan peraturan sanksi untuk pegawai yang masuk jam kerja tidak tepat pada waktunya. Dengan demikian kerjasama baik antar rekan kerja maupun kepada instansi itu sendiri dapat ditingkatkan lagi. Dalam suatu prakarsa tingkat kemampuan tugas yang tinggi didalam melakukan sebuah pekerjaan yang baik.

Menurut Guntur (2015:87) cara mengatasinya adalah menilai sejauh mungkin apakah pegawai memang sudah dapat memahami pengawasan kerja melalui pendidikan dan pelatihan yang di laksanakan di instansi. Karena apabila pegawai belum juga memahami tentang pengawasan kerja maka

hanya akan sedikit mempengaruhi kinerja dalam memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi di dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Selain itu, komunikasi juga diperlukan dalam peningkatan kinerja, karena tidak hanya pengawasan yang harus ditingkatkan tetapi komunikasi harus juga mampu dibina dengan baik antara pimpinan dan bawahan. Gibson et al. (2015:241) mengemukakan komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda $Y = 3,762 + 0,510X_1 + 0,420X_2$
2. Koefisien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,486. Hal ini berarti bahwa X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (Pengawasan) dan X_2 (komunikasi) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).
4. Pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai signifikan kecil dari 0,05.

Saran

1. Kepada pimpinan Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan, agar dapat memberikan pengasawan dengan adil dan bijaksana, sehingga ASN dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi
2. Diharapkan kepada ASN Kantor Satpol PP di Kabupaten Bengkulu Selatan untuk lebih mempertahankan disiplin kerja yang sudah ada karena sudah dinilai mampu meningkatkan kinerja, dan kalau bisa lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Effendy, Uchana Onong. 2012. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James., 2014. Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Guntur, Muhammad, 2015. Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Makassar: FEIS UNM
- Harbani, Pasolong. 2017. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV.Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasley D. George. 2014. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kaulisman. 2015. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Nasal Kabupaten Kaur. Skripsi. Bengkulu: Universitas Dehasen Bengkulu.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marsaoly. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. Jurnal Manajemen Sinergi Volume 2 No. 2.
- Moekijat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito Alex S, 2017, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta

- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Widjaja, H.A.W. 2015. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta : Bumi Aksara

The Effect of Supervision and Communication on Employee Performance in Satpol PP Offices in Bengkulu Selatan District

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	desyratnaningsih.blogspot.com Internet Source	3%
2	repository.stei.ac.id Internet Source	2%
3	elib.unikom.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unisma.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Iain Palopo Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	2%
7	portaluniversitasquality.ac.id:55555 Internet Source	1%
8	penerbitadm.com Internet Source	1%
9	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%

10	tikakumala7.blogspot.com Internet Source	1 %
11	informasimanajemeniyan.blogspot.com Internet Source	1 %
12	senima.conference.unesa.ac.id Internet Source	1 %
13	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
14	awanrahedeniel.wordpress.com Internet Source	1 %
15	tr.scribd.com Internet Source	1 %
16	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	1 %
17	e-journal.upr.ac.id Internet Source	1 %
18	jurnal.unma.ac.id Internet Source	1 %
19	jurnal.unsur.ac.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1 %
21	pps.unud.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 28 words

Exclude bibliography On

The Effect of Supervision and Communication on Employee Performance in Satpol PP Offices in Bengkulu Selatan District

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8