

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA SUNGAI PENUH**



SKRIPSI OLEH :

NABILAH TSUROYA

01011181621052

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

2022

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22
FAKULTAS EKONOMI 19

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA SUNGAI PENUH**

Disusun oleh :

Nama : Nabilah Tsuroya
Nim : 01011181621052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif,

Tanggal

Dosen Pembimbing,
Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota,


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22
FAKULTAS EKONOMI 19

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KOTA SUNGAI PENUH**

Disusun oleh :

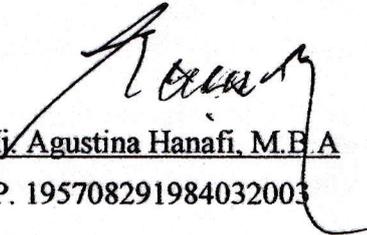
Nama : Nabilah Tsuroya
Nim : 01011181621052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang,
Panitia Ujian Komprehensif,

Ketua,

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota I,

Anggota II,


Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001


Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabilah Tsuroya
Nim : 01011181621052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bahan Kajian : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SUNGAI PENUH

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Agustina Hanafi., M.B.A
Anggota : Wita Farla WK., S.E., M.M
Tanggal Ujian : 27 Juli 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 20 September 2022



NIM. 01011181621052

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena izin dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh**. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, baik dari segi materi, analisis maupun penggunaan bahasa. Atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu, serta memberikan dorongan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang,
Penulis,



Nabilah Tsuroya
NIM 01011181621052

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas segala nikmat yang diberikannya serta sholawat dan salam selalu kita curahkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW beserta kerabat dan sahabat beliau.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, pengarahan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada :

1. Terindah dan teristimewa khususnya kepada kedua orang tua tercinta, Papa Eka Gusnaidi dan Mama Nurhidayah yang selalu mendoakan, memberi kasih sayang, memberikan dukungan dan motivasi luar biasa baik moril dan materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, dan Adik Tersayang Atikah Dwi Fadhillah yang selalu membantu dan mendukung penulis agar skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji yang telah memberikan saran, kritik, dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Aslamia Rosa, S.E., M.Si selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis dalam mengambil keputusan di masa perkuliahan.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, MSCE selaku Rektor beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Isnri Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis, baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
10. Seluruh staf karyawan/i Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis, baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.
11. Bapak Zulwachdi, S.pd., M.Si selaku Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam melakukan penelitian serta memperoleh data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teristimewa kepada kedua nenek tercinta Tino Erlina dan Tino Almh. Admiati, yang selalu mendoakan dan memberikan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Terkasih M. Haryadi, yang telah menemani dan memberikan semangat serta dukungannya dalam proses penyelesaian skripsi.

14. Terkhusus untuk Ibu Sonya Lesmana, S.E., M.M, Ante Yesi Septina, S.Ap, Kak Poppy Marleny, A.Md, Kak Sandra Christyna, S.pd dan Kak Viana Tatriani, A.Md. Kom, yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga serta pikirannya dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

15. Teman-temanku Ayu Lestari, Iqlimah Fitriyani, Maysarah Murniasih, Rica Ayu Cahyani, Syari Fatul Wardah, yang telah memberikan waktu, tenaga serta pikirannya dalam proses awal perkuliahan sampai akhir perkuliahan.

16. Sahabat kosanku Rizki Anggraeni, Ayuk Megawati, Nadila Vitaloca yang telah rela berbagi tempat tinggal, makanan serta pengalaman suka duka selama tinggal bersama di kosan.

17. Seluruh teman-teman dan alumni jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2016.

18. Semua keluarga, teman-teman dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan saran-saran atas kelancaran penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Penulis juga berharap agar laporan akhir ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Palembang,
Penulis,



Nabilah Tsuroya
NIM.01011181621052

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22 JP
FAKULTAS EKONOMI MU

ABSTRACT

The Effect of Communication And Supervision Towards Employees Performance in the Department of Culture and Tourism of Sungai Penuh City

By :

**Nabilah Tsuroya;
Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A; Wita Farla WK, S.E., M.M**

The purpose of this study was to determine how the influence of communication and supervision towards employees performance in the Department of Culture and Tourism of Sungai Penuh City. The population in this study were all The employees in the Department Culture and Tourism of Sungai Penuh city totally 64 respondents. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique which all members of the population were sampled with an error rate of 5%. This study used primary data obtained from questionnaires. The analysis technique for this study used multiple linear regression analysis. In this study the reliability test used Chronbach's alpha. Based on the results of the analysis, it was concluded that communication and supervision had a positive and significant effect towards employees performance in the Department of Culture and Tourism of Sungai Penuh City.

Keywords: Communication, Supervision, Employee Performance, alpha cronbach.

Head of Consultant,



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Member,



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Acknowledge,

Head of Management Program



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
20/12/19

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA SUNGAI PENUH

Oleh :

Nabilah Tsuroya;

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A; Wita Farla WK, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh sebanyak 64 responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *alpha chronbach*. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa komunikasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh.

Kata Kunci : *Komunikasi, Pengawasan, Kinerja Pegawai, alpha chronbach.*

Ketua



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Anggota



Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22
FAKULTAS EKONOMI 19

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA SUNGAI PENUH**

Disusun oleh :

Nama : Nabilah Tsuroya
Nim : 01011181621052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif,

Tanggal

Dosen Pembimbing,
Ketua,


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota,


Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/22
FAKULTAS EKONOMI 19

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KOTA SUNGAI PENUH**

Disusun oleh :

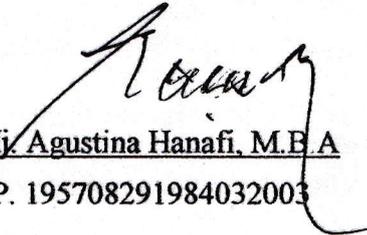
Nama : Nabilah Tsuroya
Nim : 01011181621052
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang,
Panitia Ujian Komprehensif,

Ketua,

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota I,

Anggota II,


Wita Farla WK, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001


Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 197509011999032001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever.

(Mahatma Gandhi)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- Tuhan Yang Maha Esa**
- Kedua Orang Tua**
- Keluarga**
- Sahabat Terbaik**
- Teman Terbaik**
- Teman Seperjuangan**
- Almamater**

RIWAYAT HIDUP

	Nama	Nabilah Tsuroya
	Jenis Kelamin	Perempuan
	Tempat/Tanggal Lahir	Sungai Penuh, 08 Juni 1998
	Agama	Islam
	Kewarganegaraan	Indonesia
	Status	Belum Menikah
Alamat	Rt 005, Dusun Talang Harapan, Desa Talang Lindung, Kota Sungai Penuh, Jambi	
Alamat E-mail	nabilahtsuroya15@gmail.com	
<u>Pendidikan Formal</u>		
Sekolah Dasar (SD)	SD Negeri 11 Sungai Penuh	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMP Negeri 1 Sungai Penuh	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Negeri 4 Sungai Penuh	
Strata-1 (S-1)	Universitas Sriwijaya	
<u>Pengalaman Organisasi</u>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggota IMAJE FE UNSRI 2. Anggota Ikatan Mahasiswa Sakti Alam Kerinci (IMSAK) 3. Anggota Himpunan Mahasiswa Jambi (HIMAJA) 		

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIFError! Bookmark not defined.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI i

KATA PENGANTAR..... ii

UCAPAN TERIMA KASIH iv

ABSTRAK **Error! Bookmark not defined.**

ABSTRACT x

SURAT PERNYATAAN **Error! Bookmark not defined.**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... xi

RIWAYAT HIDUP xii

DAFTAR ISI..... xiii

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR..... xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN 9

2.1 Kinerja..... 9

2.1.1 Pengertian Kinerja..... 9

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja 10

2.1.3 Indikator Kinerja 14

2.2 Komunikasi 15

2.2.1 Pengertian Komunikasi 15

2.2.2 Unsur - Unsur Komunikasi..... 16

2.2.3 Fungsi Komunikasi 17

2.2.4 Indikator Komunikasi..... 19

2.3 Pengawasan	20
2.3.1 Pengertian Pengawasan	20
2.3.2 Syarat - Syarat Pengawasan yang Efektif.....	21
2.3.3 Indikator Pengawasan	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian	31
2.6 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Rancangan Penelitian	33
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5 Populasi dan Sampel	34
3.5.1 Populasi	34
3. 5.2 Sampel.....	35
3.6 Uji Instrumen	36
3.6.1 Uji Validitas	36
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis.....	37
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	37
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r).....	40
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	40
3.7.4 Analisis Regresi Berganda	41
3.7.5 Uji Hipotesis	42
3.8 Definisi Operasional Variabel.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor (Instansi)	45
4.1.2 Visi dan Misi	46
4.1.3 Struktur Organisasi	48
4.1.4 Fungsi dan Uraian Tugas	49

4.1.4 Tujuan Kantor (Instansi)	51
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	52
4.2.1 Deskripsi Responden.....	52
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.3 Uji Instrumen	67
4.3.1 Uji Validitas	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4 Uji Statistik dan Pengujian Hipotesis.....	72
4.4.1 Regresi Linear Berganda.....	72
4.4.2 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
4.4.3 Uji F (F-test).....	76
4.4.4 Uji t (t-test).....	77
4.4.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai	78
4.5 Pembahasan.....	79
4.5.1 Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	80
4.5.2 Pengaruh Parsial (Uji T).....	80
4.5.3 Pengaruh Dominan.....	82
BAB V Simpulan dan Saran	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh pada Tahun 2022	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	40
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh	56
Tabel 4.5 Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi (X1)	57
Tabel 4.6 Tanggapan Pegawai Tentang Pengawasan (X2).....	60
Tabel 4.7 Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja (Y).....	63
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	72
Tabel 4.12 Model Persamaan Regresi.....	73
Tabel 4.13 Tabel Interval Koefisien Korelasi	74
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Determinasi	75
Tabel 4.15 Kesesuaian / Uji model	76
Tabel 4.16 Hasil Uji t (parsial).....	77
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Variabel Dominan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja itu mungkin pegawai yang berprestasi di promosikan, di kembangkan dan di beri penghargaan atas prestasinya, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan di demosikan.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga multidimensional karena *stake-holders* dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan yang lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata *stake-holders* juga berbeda-beda. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, Selain itu pengukuran kinerja juga ingin memastikan tercapainya skema prestasi yang di sepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah disepakati. Hasil pengukuran dapat di jadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pemimpin dalam upaya memperbaiki kinerja

organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategik bagi setiap pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia menghadapi otonomi daerah dan good governance adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku para aparatur pemerintah.

Pengembangan sumber daya manusia, diarahkan pada upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai untuk melakukan kegiatan tertentu. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, mempunyai dampak langsung terhadap meningkatnya produktivitas pegawai.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja bagi birokrasi bukan merupakan suatu kebetulan yang dimiliki. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja kantor ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Efektifitas kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Kota Sungai Penuh memenuhi persyaratan kinerja formal dalam pekerjaan, pegawai mementingkan aspek-aspek pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, memahami pekerjaan yang diberikan dan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pada Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang terjadi yaitu kinerja pegawai kurang maksimal karena kinerja dalam bidang yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam bidang.

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016) Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti.

Permasalahan komunikasi yang terjadi di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap

kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian, (Sariyathi, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Pegayungan Denpasar. Hasil analisis yang diolah, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. (Witcher, 2020) mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan - penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Permasalahan pengawasan yang terjadi di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak serius dan bekerja asal-asalan ketika akan bekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada pegawai untuk menjalankan suatu pekerjaan. Keadaan

ini apabila dibiarkan terus menerus akan memberikan dampak buruk pada kantor, tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang membuat Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata untuk meningkatkan pengawasannya. Salah satu fungsi manajemen agar instansi berjalan secara efektif dan efisien, yaitu dengan meningkatkan pengawasan dalam instansi. Pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan penelitian (Margaret, 2017) yang berjudul Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Hasil analisis yang diolah diperoleh bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang.

Peningkatan komunikasi dan pengawasan yang sesuai oleh Kantor diharapkan dapat menambahkan kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja secara komitmen pada diri pegawai, untuk memajukan kantor. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat memperbaiki kualitas kerja pegawai.

Berikut jumlah pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh tahun 2022 yang digambarkan pada tabel 1.1 :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh pada Tahun 2022

Status Kepegawaian	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
PNS	14	22	36
Non PNS	15	14	29
Total			65

Sumber : Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat jumlah pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh tahun 2022 sebanyak 65 orang. Ada 14 orang pegawai perempuan yang PNS dan 15 orang pegawai perempuan yang Non PNS. Sebaliknya ada 22 orang pegawai laki-laki yang PNS dan 14 orang yang Non PNS. Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh** “

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan ?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan ?

3. Bagaimana pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan.

3. Untuk mengetahui variabel mana yang dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan manfaat yang berarti bagi pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

b. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan input atau masukan untuk Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Sungai Penuh supaya tepat dalam membuat kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H.N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory Internasional Futures Kota Malang).
Jurnal Administrasi Bisnis, 50(6), 7.
- Arifin, Noor S.E., M.S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*.
Unisnu Press.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2009). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI The Influence of Internal Communication in Building Organizational Culture*. 16(1), 89–108.
- Bansode, R. S., Tas, R., Tanriover, O. O., IOTC, Alam, K. M., Ashfiqur Rahman, J. M., Tasnim, A., Akther, A., Mathijsen, D., Sadouskaya, K., Division, C. T., Chen, Y. H., Chen, S. H., Lin, I. C., Buterin, V., Gu, Y., Hou, D., Wu, X., Tao, J., ... Miraz, M. H. (2018). Botolungun Rikardo Manurung. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January), 6.
<http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-Reference-Guide.pdf><http://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>
- Barelli, L., Bidini, G., Cinti, G., Zhang, H. H., Wang, L., Van, J., Mar, F., Desideri, U., Khalil, A., Tauler, C. M., Pantou, S., Nr, S., Ouyang, L., Ma, M., Huang, M. S., Duan, R., Wang, H., Sun, L., Zhu, M., ... Intl, S. (2018). Raedi Fristiadi, Susi Hendriani, dan Yusni Maulida (2018). *Energies*, 6(1), 1–8.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110><https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001><https://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044><https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Dimas okta ardiansyah. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3 No.1, 16–30.
- Drs. H. Sugeng Hidayat, M. S. (2019). *No Title*. 1, 1–13.
- Evita, S. N. (n.d.). *Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives*. 18–32.
- Hazir, A. C. dan A. Y., & (2017). (2017). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *J Statistika: Jurnal Ilmiah Teori Dan Aplikasi Statistika*, 4(2), 16–36.
<https://doi.org/10.36456/jstat.vol4.no2.a1186>
- Ii, B. A. B. (2019). *No Title*. 2020, 24–60.
- Ii, B. A. B., & Kemandirian, A. (2019). *No Title*. 13–47.

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Makassar, H. (2018). *No Title*.
- Malik, A. (2020). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda*. 8(1), 1–13.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95–109.
- Mega Yunika, R. M. (2017). Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 5(2), 14–26.
- Ninla Elmawati Falabiba. (2019). *BAB II*. 8–42.
- Nurrofi, A. (2017). Pengaruh Pengawasan , Pemberian Insentif Financial Dan Pemberian Insentif Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karaoke Venus. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 11(2), 1–8.
- Octsa Khairus Praharsyarendral*, Anggraini Sukmawati1, S. D. (2020). *Pengaruh keterlekatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada*. 63–83.
- Pitono, A., & Averus, A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Sosiohumaniora*, 20(1), 15. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v20i1.11677>
- Pradhita, S. (2017). *Komunikasi antarpribadi dalam meningkatkan kinerja karyawan di bank bri syariah cabang jamsostek kuningan*.
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosuanto, dan A. I. (2017). *Katidjan at all 429 – 446 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017. VII(3), 429–446*.
- Putra, A. E. (2019). *No Title*. 12(1), 54–67.
- Ri, K. P., Pendidikan, B., Pelatihan, D. A. N., Kepala, K., Pendidikan, B., Pelatihan, D. A. N., & Jakarta, D. D. I. (2020). *Bahan pembelajaran dinamika kelompok*.
- Rido, Umar, A., & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management Volume*, 2(1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Sandewa, F. (n.d.). *Pengawasan kinerja pegawai di kantor kecamatan banggai kabupaten banggai laut*. 150–159.
- Sariyathi, L. M. I. M. dan N. K., & (2017). (2017). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*. 6(7), 3540–3569.
- Soemari, Y. B., Sapri, Maghfiroh, F., Yuniarti, Achaditani, N. M., Variyani, R.,

- Tsabitah, A. F., Zulkarnain, A. K., Wahyuningsih, M. S. H., Nugrahaningsih, D. A. A., Akmaliah, M., Syamsul, E. S., Amanda, N. A., Lestari, D., 2021, scmidt iotc, Sumule, A., Kunchahyo, I., Leviana, F., Xue-, W., Kimia, J. T., ... Jubaidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Standar Kerja, Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5–7. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65%0Ahttp://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L603546864%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1155/2015/420723%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76>
- Sukarja, R., & Machasin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Ekonomi Dan Bisnis*, VII(2), 335–358.
- Sumaryanto. (2018). *Upaya pengambilan keputusan yang tepat*.
- Sumilat, C., Papatungan, R., & Golung, A. (2017). Peranan Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kakas. *E-Jurnal Acta Diurna*, 6(1), 1–15.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Witcher, B. J. (2020). *pengawasan*. 20(April), 51–57.
- Yani, A. S. dan G. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Pada Kopega PLN Sektor Priok Jakarta). *Media Manajemen Jasa*, 3(2), 21–32.
- Yusuf, N. (n.d.). *Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*. 15–28.
- Zulkifli, & Gani, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6(1), 1689–1699.