

**ANALISIS KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROPINSI SUMATERA UTARA UPTD BINJAI****Muhammad Isa Indrawan***Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi***Abstrak**

Tujuan penulis melakukan penelitian di Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara UPTD Binjai adalah untuk mengetahui secara serempak dan simultan pengaruh komunikasi antarpribadi dan pengawasan (controlling) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu dengan pengamatan atau observasi, wawancara (interview), dan angket atau kuisioner dan studi kepustakaan. Peneliti menggunakan angket yang berstruktur sebagai alat/instrumen untuk memperoleh data primer dengan sistem skala likert yang disebarakan kepada 70 responden. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi antarpribadi dan pengawasan secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% sesuai dengan hasil Fhitung  $120,872 >$  dari tabel Ftabel 2, dan probabilitasnya signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa komunikasi antarpribadi dan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. Artinya, peningkatan komunikasi antarpribadi dan pengawasan diikuti dengan kenaikan Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. Secara parsial bahwa variabel komunikasi antarpribadi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel pengawasan. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) asil regresi adalah 77,7% menunjukkan bahwa variabel bebas 77,7% dapat menjelaskan 77,7 % terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hal ini menyatakan bahwa hipotesis sebelumnya diterima.

**Kata Kunci :** *Komunikasi Antar Pribadi dan Pengawasan dan Kinerja Kerja*

**I. PENDAHULUAN**

Dengan semakin meningkatnya kemajuan dalam Sumber Daya Manusia maka sangatlah penting untuk meningkatkan sumber daya yang telah ada dengan melakukan pelatihan-pelatihan, hal ini mengingat dimana prinsip-prinsip dari pada manajemen itu sendiri adalah salah satunya dengan melaksanakan *Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*, dari semua prinsip-prinsip manajemen tersebut harus dapat diimplementasikan secara menyeluruh agar dapat terlaksananya visi dan misi dari suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta.

Akan tetapi dari semua prinsip-prinsip manajemen tersebut tidak lebih penting adalah bagaimana menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan antara pegawai dengan pegawai, maka dengan terjalin hubungan tersebut semua prinsip-prinsip organisasi akan menjadi lebih baik, pada suatu instansi pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai sangat didambakan oleh pimpinan karena dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena itu ada banyak hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja para pegawainya, seperti diadakannya pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, tingkat kedisiplinan, gaya kepemimpinan, Pengawasan (Controlling) dan komunikasi yang efektif.

Hubungan komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai agar dapat meningkatkan disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya setiap hari dengan baik. Sesuai dengan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan.

Sebagai pimpinan dalam melaksanakan komunikasi, yang baik memungkinkan setiap karyawan atau pegawai melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar. Dalam hal ini pentingnya komunikasi yang efektif dan efisien terhadap bawah, atasan maupun pihak-pihak luar perusahaan tersebut ialah agar dapat menyampaikan instruksi-instruksi terhadap bawahannya, dapat memberikan saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Hal ini sangat didukung dengan menyebarkan informasi yang baik dan terarah.

Dalam melaksanakan tugas kurangnya keseriusan dan ketekunan karyawan atau pegawai dalam menjalani pekerjaan dikarenakan kinerja yang rendah dari pimpinan. Hubungan komunikasi berjalan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama pegawai yang berakibat kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Kurangnya pengawasan (*controlling*) dari pimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menurun. Kurangnya pengawasan (*controlling*) terhadap pegawai maka kinerja pegawai menurun sehingga melaksanakan setiap pekerjaan tidak punya tanggung jawab, selain itu apabila gaya kepemimpinan yang memberikan komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik hal ini mengakibatkan tidak sampainya tujuan informasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman diantara pegawai yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja pada Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. Bertitik tolak dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan diatas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi pada Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai sebagai berikut: Hubungan komunikasi berjalan kurang baik, mengakibatkan sering menimbulkan kesalahpahaman sesama pegawai yang berakibat kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal. Kurangnya pengawasan (*controlling*) terhadap pegawai maka kinerja pegawai menurun sehingga melaksanakan setiap pekerjaan tidak punya tanggung jawab. Pelayanan belum optimal sehingga kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi pimpinan terhadap pegawai belum optimal sehingga kinerja pegawai masih rendah. Dalam melaksanakan tugas kurangnya keseriusan dan ketekunan karyawan atau pegawai dalam menjalani pekerjaan dikarenakan kinerja yang rendah dari pimpinan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi antar pribadi dan pengawasan (*controlling*) berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai.
2. Apakah komunikasi antar pribadi dan Pengawasan (*Controlling*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai.

Adapun tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui secara serempak dan simultan pengaruh komunikasi antarpribadi dan pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh komunikasi antar pribadi dan pengawasan (*controlling*) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Komunikasi

Pengertian komunikasi secara etimologis berasal dari perkataan Latin “*communicatio*”. Istilah ini bersumber dari perkataan “*communis*” yang berarti sama; sama disini maksudnya sama makna atau sama arti. Komunikasi menurut Everett M, Rogers seperti yang dikutip Onong Uchjana Effendy adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Menurut Harnack dan Fest seperti yang dikutip Jalaluddin Rakhmat menganggap komunikasi sebagai “proses interaksi di antara orang untuk tujuan integrasi intrapersonal dan interpersonal”. (Rakhmat, 2003:8). Edwin Neuman juga seperti yang dikutip Jalaluddin Rakhmat mendefinisikan komunikasi sebagai “ proses untuk mengubah kelompok manusia menjadi kelompok yang berfungsi”. (Rakhmat, 2003: 8). Hakikat komunikasi adalah proses pernyataan antar manusia. Yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. (Effendy, 2000:26)

Komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang di sampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Jika tidak terjadi kesamaan makna antara kedua aktor komunikasi (*communication actor*), yakni komunikator dan komunikan itu, dengan kata lain komunikan tidak mengerti pesan yang diterimanya maka komunikasi tidak akan terjadi. Dengan rumusan lain, situasi tidak komunikatif. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya. (Mulyana, 2000:73). Pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. (Sunarto, 2003:13). Pada saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya. (Sunarto, 2003:13)

### 2. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan (*Controlling*) merupakan usaha sadar atau sistematis untuk menjamin bahwa semua tindakan operasional benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. (Siagian, Sondang, 2005: 125)

Pengawasan (*Controlling*) adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

#### a. Tujuan Pengawasan

Adapun tujuan dari Pengawasan (*Controlling*) adalah sebagai berikut:

- 1) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan jika dapat penyimpang-penyimpangan.
- 3) Supaya proses pelaksanaan dilakukan dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.

#### b. Macam-macam Pengawasan

Dalam Pengawasan (*Controlling*) terdapat beberapa hal yang antara lain:

- 1) Pengawasan (*Controlling*) Internal (*internal control*)  
Pengawasan (*Controlling*) yang dilakukan sepegawai atasan kepada bawahannya. Cakupan Pengawasan (*Controlling*) ini meliputi hal-hal yang cakup luas baik pelaksanaan tuas, prosedur kerja, kedisiplinan karyawan dan lain-lainnya.
- 2) Pengawasan (*Controlling*) Eksternal (*external control*)

Pengawasan (*Controlling*) yang dilakukan oleh pihak luar. Pengawasan (*Controlling*) eksternal ini pembukuan dapat dilakukan secara formal atau informal, misalnya pemeriksaan pembukuan oleh kantor akuntan dan penilaian yang dilakukan oleh masyarakat.

3) Pengawasan (*Controlling*) Resmi (*formal control*)

Pengawasan (*Controlling*) yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi dan dapat dilakukan secara intern.

4) Pengawasan (*Controlling*) Konsumen (*informal control*)

Penilaian yang dilakukan oleh masyarakat atau konsumen, baik langsung tidak langsung, misalnya melalui media masa, cetak atau elektronik.

### 3. Pengertian Kinerja

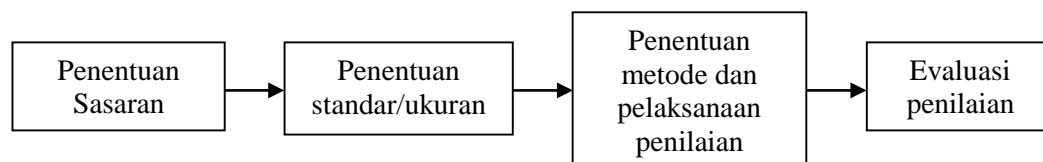
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika didefinisikan dalam arti luas, maka kinerja dikaitkan dalam keberhasilan pencapaian tujuan dalam jangka waktu panjang. (Mangkunegara, 2000:6)

Kinerja merupakan suatu kontribusi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut terdiri atas faktor *intrinsic* karyawan (*personal/individual*) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan *situasional*. Uraian rinci faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (*situasional*) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Selanjutnya bilamana penilaian untuk kerja harus dikaitkan dengan usaha pencapaian untuk kerja yang diharapkan, maka sebelumnya harus ditentukan tujuan-tujuan setiap pekerjaan, kemudian penentuan standar/dimensi-dimensi kinerja serta ukurannya, diikuti dengan penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Proses tersebut dapat dilihat sebagai berikut : (Hariandja, 2002 : 200)



Penentuan sasaran, harus dilakukan secara spesifik, terukur, menantang, dan didasarkan pada waktu tertentu. Di samping itu, perlu diperhatikan proses penentuan sasaran tersebut, yaitu diharapkan sasaran tugas individu dirumuskan bersama-sama antara atasan dan bawahan.

1) Penentuan standar untuk kerja

Pentingnya penilaian kinerja menghendaki penilaian tersebut harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya, yang disebut *job related*. Artinya, pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, sistem penilaian kinerja haruslah mempunyai standar, memiliki ukuran yang dapat dipercaya. mudah digunakan.

2) Penentuan Metode dan Pelaksanaan Penilaian

Pendekatan atau cara serta perlengkapan yang digunakan. Metode-metode itu seperti metode perbandingan, tes dan lainnya.

3) Evaluasi Penilaian

Pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai aspek-aspek kinerja yang harus dirubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh organisasi maupun pegawai dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

**c. Hambatan Penilaian Kinerja**

Penilaian yang dilaksanakan dengan baik sesuai dengan fungsinya akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan kinerja. Akan tetapi, dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik ini terdapat beberapa tantangan, yaitu :

- 1) Kesalahan penilai, proses penilaian tentu saja dilakukan oleh manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan-kesalahan, yang dapat diakibatkan keterbatasan manusia dalam melihat sesuatu.
  - 2) Ketidaksiapan penilai, penilai mungkin tidak disiapkan untuk melakukan penilaian. Ini dapat mengakibatkan penilai kurang percaya diri, keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan, dan kurangnya waktu untuk melakukan penilaian.
  - 3) Ketidaksiapan praktek dan kebijakan organisasi, antara lain : tidak adanya reward penilai Meliputi kebiasaan yang terjadi, bahwa penilaian yang jelek terhadap bawahan berarti menunjukkan kelemahan atasan dalam membina bawahan. Sehingga ada kecenderungan atasan melakukan penilaian yang baik pada bawahan.
  - 4) Formulir penilaian yang tidak baik, metode-metode penilaian biasanya menggunakan formulir penilaian, dan sering kali formulir penilaian tersebut tidak jelas, tidak mencakup aspek utama dari kinerja, dan kompleks atau rumit. (Hariandja 2004 : 201)
- Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut

adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan latihan kepada penilai
- b) Melibatkan penilai dalam penentuan formulir penilaian
- c) Menekankan pada manajer akan pentingnya penilaian kinerja
- d) Memberikan penghargaan kepada manajer penilai
- e) Memilih penilai yang tepat

Metode penilaian kinerja bervariasi tergantung pada tujuan dan kondisi organisasi. Berdasarkan pengalaman, yang penting metode yang digunakan harus mampu menghindari kesalahan (*error*) dalam penilaian dan standar yang tidak jelas sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda antara *appraisee* dan *appraiser*. Penilaian harus mengandung aspek legal karena hasil penilaian dapat dijadikan dasar manajemen untuk membayar kompensasi, melakukan promosi atau demosi bagi karyawan.

Metode penilaian secara umum diklasifikasikan menjadi dua klasifikasi, yaitu :

- 1) Metode penilaian relatif (*relative judgement method*), metode ini menggunakan rating scale baik secara individual maupun dalam perbandingan.
- 2) Metode berorientasi hasil (*outcome oriented method*), metode ini dianggap berorientasi pada pendekatan management by objective (MBO). (Alwi, Syafaruddin 2001 : 192)

Metode lain yang dikemukakan oleh Robert L Cady, diarahkan untuk menghasilkan penilaian yang terdiri dari beberapa macam tipe sebagai berikut, tipe keputusan yang bersifat relatif dan absolut. Relatif diartikan sebagai penilaian atas kinerja individu dalam perbandingan dengan individu lain atau penilaian dalam kategori kelompok (lima terbaik, atau tiga terbaik). Absolut berarti pengukuran menggunakan standar yang ditetapkan sejak awal (*target*). Keputusan atas penilaian yang terfokus pengukuran pada bidang tertentu yaitu sifat (*trait*), perilaku (*behaviour*) dan hasil.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. (Sugiyono, 2009: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh secara serempak atau simultan komunikasi antar pribadi dan Pengawasan (*Controlling*) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai.
2. Ada pengaruh secara parsial komunikasi antar pribadi dan Pengawasan (*Controlling*) terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Binjai.

### III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan causal antar dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif ini menyajikan analisa data statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linier berganda. (Rusiadi, 2013:14)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi dan sampel dalam bentuk sensus, dimana jumlah sampelnya adalah seluruh pegawai di Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara (UPTD) Binjai berjumlah 70 pegawai.

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  = Intercept  
 $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi  
 $X_1$  = Komunikasi Interpribadi  
 $X_2$  = Pengawasan  
 $\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

### IV. PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dinyatakan layak dan dapat digunakan. Pada Tabel 4.28 diatas nilai rata-rata dari variabel komunikasi antar pribadi adalah 19,50 dengan standar deviasinya adalah 6,554. Untuk variabel pengawasan nilai rata-rata adalah 20,90 dengan standar deviasinya adalah 5,690. Sedangkan untuk variabel kinerja nilai rata-rata 26,56 dengan standar deviasinya adalah 5,586 dari jumlah data yang diperoleh sebanyak 70 pegawai responden.

**Tabel 1 Korelasi komunikasi antar pribadi antar pribadi, pengawasan dan kinerja**

		Kinerja	Komunikasi antar pribadi	Pengawasan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.877	.827
	Komunikasi antar pribadi	.877	1.000	.880
	Pengawasan	.827	.880	1.000

Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS, pada tabel dilihat bahwa nilai korelasi antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja adalah 0,877, pengawasan dan kinerja adalah 0,827. Antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja lebih kuat daripada pengawasan dengan kinerja, tetapi kedua-duanya sama berpengaruh karena memiliki nilai di atas 0,05 atau lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ .

**TABEL 2 Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.777	2.641

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komunikasi antar pribadi  
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa besarnya Adjusted R square sebesar 0,77 hal ini berarti 77% variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen komunikasi antar pribadi dan pengawasan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 77\% = 23\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 3 ANOVA"**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1685.992	2	842.996	120.872	.000 <sup>a</sup>
	Residual	467.279	67	6.974		
	Total	2153.271	69			

- a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komunikasi antar pribadi  
b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 4.32  
Coefficients"**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.553	1.222		8.638	.000		
	Komunikasi antar pribadi	.567	.102	.665	5.552	.000	.226	4.434
	Pengawasan	.237	.118	.241	2.011	.048	.226	4.434

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas peroleh persamaan regresinya adalah  $Y = 10,553 + 0,567X_1 + 0,237X_2$ . Konstanta sebesar 10,553 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat sebesar 10,553.

- 1) Pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai

Hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai.

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Terima  $H_0$  ( $H_1$  tolak), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha = 5\%$

Tolak  $H_0$  ( $H_1$  terima), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha = 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,552 > t_{tabel} 1,667$  dan nilai probabilitasnya signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_1$  diterima). Berarti komunikasi antar pribadi antar pribadi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesisnya adalah:

$H_0: \beta_2 = 0$  artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan terhadap kinerja pegawai.

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan terhadap kinerja pegawai. Terima  $H_0$  ( $H_1$  tolak), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $t < \alpha = 5\%$  Tolak  $H_0$  ( $H_1$  terima), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $t > \alpha = 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,552 > t_{tabel} 1,667$  dan nilai probabilitasnya signifikan  $0,048 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Berarti pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Anova atau uji statistik F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 120,872 dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $F_{hitung} 120,872 >$  dari tabel  $F_{tabel} 2,74$  dan probabilitasnya signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa kualitas komunikasi antar pribadi dan pengawasan secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya berdasarkan uji parsial komunikasi antar pribadi yang disampaikan yang merupakan informasi dari satu pegawai ke pegawai lain akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan mendapatkan respon secara positif sesama pegawai. Dalam hal ini penulis melakukan perbandingan antara teori dan temuan hasil penelitian sebagai berikut bahwa komunikasi antar pribadi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dan ini sesuai dengan hasil angket dari pegawai terhadap kinerja dan hipotesis kedua dimana pengawasan berpengaruh terhadap kinerja menyimpulkan temuan (hasil) pengawasan merupakan usaha sadar atau sistematis untuk menjamin bahwa semua tindakan operasional yang diambil dalam organisasi benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

Adapun penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dilakukan oleh Suhari dan Tjokroamidjojo (2002) dengan judul "analisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pada perusahaan perhotelan di Surakarta", menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan seharusnya mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Pemberian kompensasi berkaitan dengan meningkatnya kualitas kerja yang dilakukan. Karena sebagian besar pegawai bekerja dengan tujuan memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya.

Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan menyebutkan tentang adanya pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai 19,50 dengan standar deviasinya adalah 6,554. Untuk variabel pengawasan nilai rata-rata adalah 20,90 dengan standar deviasinya adalah 5,690. Sedangkan untuk variabel kinerja nilai rata-rata 26,56 dengan standar deviasinya adalah 5,586 dari jumlah data yang diperoleh sebanyak 70 pegawai responden. Maka peneliti juga akan mencoba melakukan penelitian mengenai pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 5,552 > t_{tabel} 1,667$  dan nilai probabilitasnya signifikan  $0,048 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak). Berarti pengawasan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua penelitian ini sama-sama hipotesis pertama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena sistem yang dilakukan setiap lembaga tidak akan sama sehingga tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pun akan berbeda.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, peneliti mencoba untuk menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan, serta memberikan saran yang mungkin akan



bermanfaat bagi usaha terus mengembangkan organisasi yang lebih baik kedepannya khususnya kebijakan dalam komunikasi antar pribadi dan pengawasan pada Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara UPTD Binjai. Dari uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai korelasi antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja pegawai sebesar 0,827 yang menyatakan sangat kuat/erat hubungan mengenai komunikasi antar pribadi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh komunikasi antar pribadi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 77% berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,77 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa komunikasi antar pribadi dan pengawasan cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara UPTD Binjai.
2. Sesuai analisis Anova bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 120,872 sedangkan  $F_{tabel}$  2,74 dan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena jauh dibawah  $< 0,05$  probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai dan dikatakan bahwa komunikasi antar pribadi dan pengawasan berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sumatera Utara UPTD Binjai.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk komunikasi antar pribadi adalah  $t_{hitung}$  5,552  $>$  1,667 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,005  $<$  0,005, berarti secara parsial komunikasi antar pribadi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Nilai  $t_{hitung}$  untuk pengawasan 2,011  $>$  1,667 dan nilai probabilitasnya signifikan 0,048  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak), berarti secara parsial pengawasan kurang berpengaruh dan secara statistik tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Anwar. 2001. *Ilmu Komunikasi Sebagai Pengantar Ringkasan*. Jakarta: Penerbitan Rajawali Pers.
- Arikunto S. 2004. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbitan Gadjah Mada University Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbitan PT Dunia Java.
- Effendy Onong Uchjana. 2004. *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek* Jakarta: Penerbitan PT Remadja Rosdakarya.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Penerbitan BP-Universitas Diponegoro.
- Hadayaningrat, S. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Penerbitan CV. Haji Masagung.
- Muhammad Erial. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) Sumatera Utara Cabang Medan Rayon Medan Selatan. Universitas Pembangunan Panca Budi*. (Tidak dipublikasi).
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumbner Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan Gadjah Mada Universitas Press
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Penerbitan Djambatan.
- Sunarto, SE, MM.2007. *Manajemen 2 Yogyakarta*: Penerbitan Amus.
- Sule, Ernie Trisnawati dkk. 2004. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sugiyono. 2005. *Metedo Penelitian Bisnis*. Bandung: penerbitan Alfabeta.
- Siagan, Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Penerbitan PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metedo Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbitan Alfabeta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbitan Rajagrafindo Persada.