

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI HONOR DINAS KEBERSIHAN DAN
PERTAMANAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

BOTOLUNGUN RIKARDO MANURUNG

NPM : 14.832.0098



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
Nama : BOTOLUNGUN RIKARDO MANURUNG
NPM : 14.832.0098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing

H. Amrin Mulia U Nst, SE, MM
Pembimbing I

Yuni Syahputri, SE, M.Si
Pembimbing II

Dr. H. Ansar E. Efendi, SE, M.Si
Dekan

Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 24 Mei 2018

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan sebanyak 382 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik sampel; Random sampling, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar 3.452 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.000 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel komunikasi sebesar 2.250 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.000 dengan probabilitas t yakni sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05 maka variabel komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $102.297 > 3.20$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ yang berarti pengawasan dan komunikasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 72,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan komunikasi. Sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pengawasan, Komunikasi, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the Influence of Supervision and Communication Against the Performance of Officials of City Sanitation and Gardening Agency. This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of the Department of Hygiene and Gardening Medan as much as 382 employees. And by using technique sampe; saturated, then the number of samples in this study as much as 80 bresponden taken from some population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on control variables of 3.452 is greater than t table of 2000 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the control variables have a positive and significant effect on the performance variables. In communication variable equal to 2,250 bigger than t table equal to 2.000 with probability t ie sig 0,002 smaller than limit of significance equal to 0,05 then partial communication variable have positive and significant influence to performance variable. Based on the result of F test, it is obtained Fcount value 102.297 > 3.20 with sig 0,000 < α 0,05 which means supervision and communication simultaneously have positive and significant effect to performance variable. Adjusted R Square value obtained is 0,727. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 72,7%. The figure shows that 72.7% performance (dependent variable) can be explained by supervision and communication. The remaining 17.2% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: Supervision, Communication, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
5. Bapak H. Amrin Mulia U, Nst, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Ibu Yuni Syahputri, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, 27 Maret 2018

BOTOLUNGUN RIKARDO MANURUNG
14.832.0098

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan Penelitian.....	4
1.4.Hipotesis.....	5
1.5.Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Kinerja Pegawai	
2.1.1. PengertianKinerja Pegawai.....	7
2.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3. PenilaianKinerja.....	8
2.1.4. Indikator Kinerja.....	10
2.2. Pengawasan	
2.2.1. Pengertian Pengawasan.....	11
2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan.....	12
2.2.3. Indikator Pengawasan.....	15
2.3.Komunikasi	
2.3.1. PengertianKomunikasi.....	17

2.3.2. Fungsi Komunikasi.....	18
2.3.3. Unsur komunikasi.....	21
2.3.4. Indikator komunikasi.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu.....	24
2.5. Kerangka Konseptual.....	25

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat, dan Waktu Penelitian.....	26
3.2. Populasi dan Sampel.....	27
3.3. Definisi Operasional.....	28
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6. Teknik Analisis Data.....	30

BAB IV : PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	35
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.1.2. Struktur Organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan kota medan.....	36
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	37
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	39
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	47
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.3. Uji Statistik.....	56
4.2.4. Uji Hipotesis.....	57
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	59
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan.....	63
5.2.Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel III.3	Operasional variabel.....	28
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel IV.2	Usia Responden.....	37
Tabel IV.3.	Pendidikan responden.....	38
Tabel IV.4	Atasan melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahan.....	39
Tabel IV.5	Atasan melakukan pengawasan dengan cara langsung datang ditempat.....	40
Tabel IV.6	Atasan menerima laporan dari bawahan di tempat.....	40
Tabel IV.7	Atasan menerima laporan dari bawahan secara tulisan.	41
Tabel IV.8	Atasan menerima laporan dari bawahan secara lisan.....	41
Tabel IV.9	Saudara mudah mendapatkan informasi dalam tempat kerja.....	42
Tabel IV.10	Komunikasi saudara sering digunakan dalam tempat kerja.....	42
Tabel IV.11	Komunkasi saudara mampu mengkomunikasi ide dan gagasan pada atasan.....	43
Tabel IV.12	Komunikasi saudara dapat dipahami dan dimegerti oleh atasan.....	43
Tabel IV.13	Komunikasi perubahan sikap secara lansung antara atasa dan bawahan.....	44

Tabel IV.14	Kinerja anda dinilai dari keterampilan dan kemampuan oleh atasan.....	44
Tabel IV.15	Kinerja anda dinilai dari jumlah unit,jumlah siklus aktivitas.....	45
Tabel IV.16	Kinerja anda dinilai dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu..	45
Tabel IV.17	Kinerja anda dinilai dari hasil setiap unit sumber daya.....	46
Tabel IV.18	Kinerja anda dinilai dari hasil komitmen kerja dan tanggung jawaban.....	46
Tabel IV.19	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)	48
Tabel IV.20	Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2).....	48
Tabel IV.21	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel IV.22	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	50
Tabel IV.23	Uji Multikononlinearitas.....	53
Tabel IV.24	Analisis Linear Berganda.....	55
Tabel IV.25	Uji Simultan (Uji F).....	56
Tabel IV.26	Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel IV.27	Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1	Struktur Organisasi	36
Gambar IV.2	Histogram.....	51
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	52
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja Pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaanya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengawasan yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya, karena mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga merekapun dapat berkonsentrasi terhadap tugasnya. Pegawai merupakan fokus utama dari pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan harus dapat menunjukkan prestasi yang baik dan mempunyai disiplin yang tinggi.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi. Pengawasan mempunyai peranan penting bagi manajemen kepegawaian karena ia mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja tergantung dari bagaimana ia mengawasi cara kerja

pegawainya dan mendekati para pegawainya agar mereka melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak ada unsur paksaan hanya karena mereka diawasi. tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya

Selain pengawasan untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam organisasi sangat diperlukan. Penerapan komunikasi yang efektif dapat dicapai dengan memperhatikan iklim komunikasi dan jaringan komunikasi. Adanya iklim komunikasi sangatlah penting karena iklim organisasi dapat memengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana cara kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk beraktualisasi dan memanfaatkan kesempatan untuk beraktualisasi tersebut maka perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan mengaktualisasikan dirinya di perusahaan. Jika ditinjau secara luas iklim komunikasi merupakan gabungan persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik antar persona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu dan wawancara pada kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan kepada pihak manajemen sumber daya

manusia, maka di peroleh hasil yang yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu k seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringnya pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu ,dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan. terlihat dari kinerja karyawan yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
- 1.2.2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- 1.2.3. Apakah pengawasan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penilitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1.4.1 Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota.
- 1.4.2 Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
- 1.4.3 Pengawasan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Honor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1.5.1. Bagi penulis

penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja.

1.5.2. Bagi perusahaan

penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan mengenai pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja Pegawai Honor.

1.5.3. Bagi Lembaga Kampus UMA

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang penelitian mengenai pengawasan dan komunikasi beserta pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai honor.

1.5.4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang maupun untuk penelitian lanjutan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja ynag dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan klarakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mmpu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

a. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;

b. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;

c. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;

d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;

e. Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;

f. Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;

g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;

h. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;

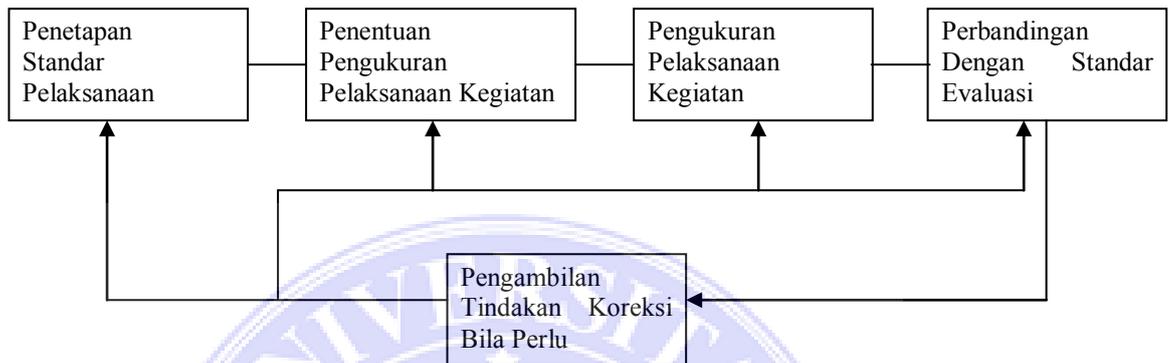
i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak;

Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.2.3. Indikator Pengukuran Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini

membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- b. Inspeksi langsung
Pemeriksaan yang dilakukan dengan cara observasi secara langsung
- c. Observasi ditempat (*on the spot observation*)
Pengamatan/pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.
- d. Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- e. Laporan tertulis.
Laporan yang disampaikan secara lengkap dalam bentuk tulisan.
- f. Laporan lisan
Laporan yang disampaikan secara langsung dengan tatap muka.

2.3. Komunikasi

2.3.1. Pengertian Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu cum, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata units, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. (Nurjaman dan Umam, 2012:35).

Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Steiner (Mulyana, 2013:68), “Komunikasi : transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya dengan menggunakan symbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, grafik, dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang biasa disebut komunikasi”. Menurut Gerald R. Miller (Mulyana, 2013:68), “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Sedangkan Joseph A. DeVito (2011:24) pada bukunya menyatakan bahwa “Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu

konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik”.

Dengan demikian hasil proses komunikasi adalah terjadinya perubahan pada diri orang yang menerima pesan sebagai upaya pengungkapan ide, gagasan, perasaan dan harapan-harapannya. Sementara itu Susanto (2009 : 45) mendefinisikan komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti tertentu dari individu yang satu ke individu lainnya atau dari kelompok satu kekelompok lainnya. Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa dalam kehidupan manusia ada interaksi baik antar individu maupun antar kelompok

Begitu banyak pengertian komunikasi yang diberikan oleh para pakar komunikasi. Dari pengertian komunikasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi setiap proses komunikasi yang berlangsung antar individu akan menghasilkan pengaruh yang menunjang kinerja para karyawan

2.3.2. Fungsi Komunikasi

Berdasarkan pengamatan yang para pakar komunikasi lakukan, komunikasi mengemukakan fungsi-fungsi yang berbeda, meskipun adakalanya terdapat kesamaan dan tumpang tindih diantara berbagai pendapat tersebut. Menurut

William I Gordon komunikasi mempunyai empat fungsi yaitu (Mulyana, 2014:5-38):

a. Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep-konsep diri kita, aktualisasi-diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan antara lain lewat komunikasi yang menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain.

Orang yang tidak pernah berkomunikasi dengan manusia bisa dipastikan akan “tersesat,” karena tidak sempat menata dirinya dalam suatu lingkungan sosial. Implisit dalam fungsi komunikasi sosial ini adalah fungsi komunikasi kultural. Para ilmuwan sosial mengakui bahwa budaya dan komunikasi itu mempunyai hubungan timbal balik. Budaya menjadi bagian dari perilaku komunikasi, dan pada gilirannya komunikasi juga menentukan, memelihara, mengembangkan atau mewariskan budaya.

b. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif tidak langsung bertujuan mempengaruhi orang lain, namun dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan (emosi) kita. Perasaan-perasaan tersebut dikomunikasikan terutama melalui pesan non verbal. Perasaan sayang

peuli, rindu, simpati, gembira, marah dan benci dapat disampaikan lewat kata-kata, manun terutama lewat perilaku nonverbal.

c. Fungsi Komunikasi Ritual.

Komunikasi ritual bertujuan untuk komitmen mereka kepada tradisi keluarga, komunitas, suku, bangsa, negara, ideology, atau agama mereka. Komunikasi ritual sering juga bersifat ekspresif, menyatakan perasaan terhadap seseorang. Orang menziarahi makam Nabi Muhammad, bahkan menangis di dekatnya, untuk menunjukkan kecintaannya kepadanya. Para siswa yang menjadi pasukan pengibar bendera merah putih, sering dengan berlinang air mata, dalam pelantikan mereka, untuk menunjukkan rasa cinta mereka kepada nusa dan bangsa, terlepas dari apakah kita setuju terhadap perilaku mereka atau

d. Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum: menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan, dan juga menghibut. Bila diringkas, maka kesemua tujuan tersebut dapat disebut membujuk (bersifat persuasif). Komunikasi yang berfungsi memberitahukan atau menerangkan (to inform) mengandung muatan persuasif dalam arti bahwa pembicara menginginkan pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikannya akurat dan layak diketahui.

Sebagai instrumen, komunikasi tidak saja kita gunakan untuk menciptakan dan membangun hubungan tersebut. Komunikasi berfungsi sebagai instrument untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi dan pekerjaan, baik tujuan jangka pendek ataupun tujuan jangka panjang. Tujuan jangka pendek, misalnya untuk memperoleh pujian, menumbuhkan kesan yang baik memperoleh keuntungan material, ekonomi, dan politik. Sementara itu, tujuan jangka panjang dapat diraih lewat keahlian komunikasi, misalnya keahlian berpidato, berunding, berbahasa asing ataupun keahlian menulis. Kedua tujuan itu tentu saja berkaitan dalam arti bahwa berbagai pengelolaan kesan itu secara kumulatif dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang berupa keberhasilan karier.

2.3.3. Unsur-unsur Komunikasi

Dalam pendekatan dengan komunikasi juga terdiri dari beberapa unsur yang penting, menurut Harrold Lasswel (dalam Mulyana, 2014:69), yaitu :

- a. Sumber (source), adalah pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber disini bisa jadi seorang individu, kelompok, organisasi, bahkan suatu negara.
- b. Pesan, adalah apa yang dikomunikasikan dari sumber kepada penerima. Pesan mempunyai tiga komponen yaitu makna, symbol yang digunakan untuk menyampaikan makna, dan bentuk atau organisasi dari pesan
- c. Saluran atau media, adalah alat atau wahana yang digunakan sumber untuk menyampaikan pesan kepada penerima. Dalam suatu peristiwa komunikasi

sebenarnya banyak saluran yang dapat kita gunakan, meskipun ada yang satu yang dominan.

- d. Penerima (receiver), sering juga disebut sebagai sasaran atau tujuan, penyandi balik (decoder), ataupun khalayak (audience), yakni orang yang menerima pesan dari sumber
- e. Efek, yaitu apa yang terjadi pada penerima setelah menerima pesan komunikasi tersebut.

2.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2009:71) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka indikator-indikator komunikasi adalah:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain

- b. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan.

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e. Perubahan sikap.

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan dengan apa yang dikomunikasikan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

**Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu**

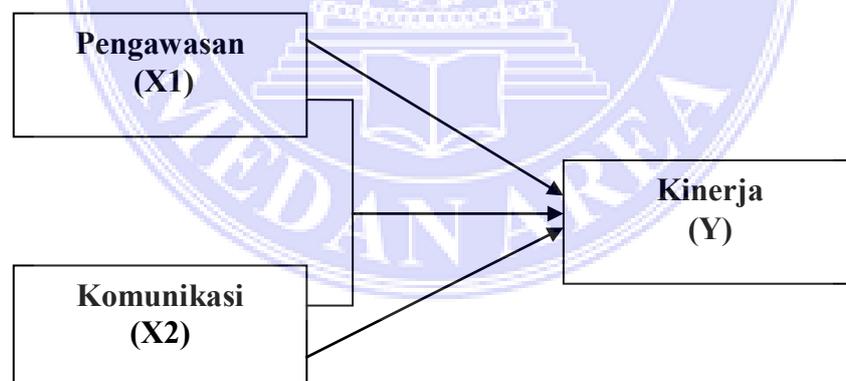
No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Arif Tirtana (2012)	Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rancangan Pekerjaan dan Pengawasan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan
2	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)	Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Komunikasi secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) Komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Hubungan baik antara atasan dan bawahan, adanya umpan balik, iklim komunikasi yang mendukung serta perspektif organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal. Dalam perusahaan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawannya sehingga membuat karyawan merasa puas dengan adanya peran komunikasi yang efektif dan perhatian dari perusahaan
3.	Dian Mustikasari siregar (2014)	Pengaruh Pengawasan dan komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan dan komunikasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa

2.5. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari pengawasan (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Kinerja Menurut Edy Sutrisno (2010:86) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan sistem pengawasan dan komunikasi yang dilakukan atasan agar kinerja Pegawai dapat tercipta. Sehingga pengawasan dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan Jl. Pinang Baris No.114, Lalang, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127. Telp. (061) 8458994

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dilaksanakan dari bulan Januari sampai Juli 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jul
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Honor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan adalah 382 orang pegawai honor.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)”. Dari jumlah populasi 382 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{382}{1 + 382 (0.1)^2} \\ &= 80 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 80 responden pegawai honor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X_1)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Likert's</i>

Komunikasi (X ₁)	komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti tertentu dari individu yang satu ke individu lainnya atau dari kelompok satu kekelompok lainnya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemudahan dalam memperoleh informasi b. Intensitas komunikasi c. Efektivitas komunikasi d. Tingkat pemahaman pesan. e. Perubahan sikap. 	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Tanggung jawab c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. kemandirian 	<i>Likert's</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:
 - a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
 - b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
 - c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
 - d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
 - e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3. Uji Statistik

Untuk menganalisis data digunakan uji Statistik dengan model. Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204)

sebagai berikut :

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

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Pengawasan
X ₂	= Komunikasi
a	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu : Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Tirtana. 2016. **Pengaruh Rancangan Pekerjaan dan Pengawasan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Alamjaya Wirasentosa Medan.** Dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Dimas, Okta Ardiansyah. 2016. **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Dian, Mustikasari Siregar. 2016. **Pengaruh Pengawasan dan komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Nestle Indofood Citarasa.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Edy, Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Pranada Media Group: Jakarta
- Joseph A. Devito. 2011. **Komunikasi Antar Manusia.** Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Hasibuan Malayu SP. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu SP. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Lanjutan.** Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, **Manajemen,** Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Ibrahim, 2007, **Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen,** Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga
- Mulyana, dedi. 2013. **Komunikasi efektif “Suatu Pendekatan Lintas Budaya”.** Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Dedy. 2014. **Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar** Cetakan ke-18 . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nurianna, Thoha. 2008. **Komptensi Komunikasi Plus**. Jakarta: PT. Gramedia, Pustaka Utama

Nurjaman, Kadar & Umam. 2012. **Komunikasi & Public Relation**. Pustaka Setia: Bandung

Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Manajemen Operasi Analisis dan Studi Kasus**. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian Sondang P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung. Susanto. 2009. Reputation Driven Coporate Social Responsibility Pendekatan Strategic Management Dalam CSR. Jakarta: Erlangga

Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo: Jakarta



KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Inspeksi langsung						
1	Atasan melakukan pengawasan secara langsung kepada bawahan					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Atasan melakukan pengawasan dengan cara langsung datang ditempat					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),						
3	Atasan menerima laporan ditempat dari karyawan ketika pekerjaan telah selesai					
Laporan tertulis						
4	Atasan menerima laporan secara tertulis, apabila karyawan akan memberikan surat pernyataan apabila karyawan jarang masuk					
Laporan lisan						
5	Atasan menerima laporan dari bawahan secara lisan seperti teguran terhadap karyawan yang melakukan kesalahan					

2. VARIABEL BEBAS KOMUNIKASI (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemudahan dalam memperoleh informasi						
1	Informasi yang diberikan atasan terhadap pekerjaan yang diberikan mampu dimengerti oleh para karyawan					
Intensitas komunikasi						
2	Intensitas interaksi melalui percakapan antar karyawan seputar pekerjaan berjalan dengan baik					
Efektivitas komunikasi						
3	Para karyawan mampu mengkomunikasikan ide dan gagasan mereka kepada atasan					
Tingkat pemahaman pesan.						
4	Para karyawan memahami tugas dari masing-masing karyawan yang berada dalam satu divisi.					
Perubahan sikap						

5	Hubungan yang terjalin antar karyawan kerja berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya perubahan sikap.					
---	---	--	--	--	--	--

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Efektivitas						
4	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

LAMPIRAN
Tabulasi Data

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P07	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	19	19
2.	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	19	19	22
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
4.	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	22	20	20
5.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	24	23	24
6.	5	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	21	19	18
7.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	23	23	21
8.	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	16	17	18
9.	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	19	19	19
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11.	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	18	18	19
12.	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	18	18	17
13.	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	20	21	23
14.	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	21	20	21
15.	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	3	20	21	18
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
17.	3	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	18	19	16
18.	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	18	18	14
19.	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	24	22	25
20.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	23	22	24
21.	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	17	19	16
22.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	22	22	21
23.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	23	24	24
24.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	24	24	22
25.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	24	24	22
26.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	22	21	21
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28.	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	23	23	19
29.	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	22	22	22
30.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	24	23	24
31.	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	19	20	22
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
33.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	19	19	17
34.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	22	22	21
35.	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	19	20	20
36.	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	19	19	17
37.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	23	23	21
38.	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	18	18	16
39.	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	18	18	20
40.	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	19	18	17

41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42.	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	19	20	22
43.	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	20	21	23
44.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19	19	20
45.	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	21	22	21
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
47.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	21	21	20
48.	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	18	17	17
49.	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	22	22	24
50.	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	16	18	15
51.	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	22	22	24
52.	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	23	20	24
53.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	23	24	24
54.	5	3	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	3	22	22	19
55.	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	20	20	21
56.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	19	19
57.	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	19	19	22
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
59.	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	22	20	20
60.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	24	23	24
61.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	18	19	19
62.	4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	19	19	22
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
64.	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	22	20	20
65.	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	24	23	24
66.	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	19	20	22
67.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
68.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	19	19	17
69.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	22	22	21
70.	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	19	20	20
71.	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	19	19	17
72.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	23	23	21
73.	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	18	18	16
74.	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	18	18	20
75.	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	19	18	17
76.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
77.	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	19	20	22
78.	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	20	21	23
79.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	19	19	20
80.	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	21	22	21

LAMPIRAN 3
Frequency Table

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	16	20.0	20.0	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	11	13.8	13.8	15.0
	4	39	48.8	48.8	63.8
	5	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	16	20.0	20.0	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	16.54	2.050	80
Pengawasan	16.50	1.814	80
Komunikasi	24.90	2.712	80

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Komunikasi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.727	.719	1.086

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241.135	2	120.568	102.297	.000 ^a
	Residual	90.752	77	1.179		
	Total	331.888	79			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

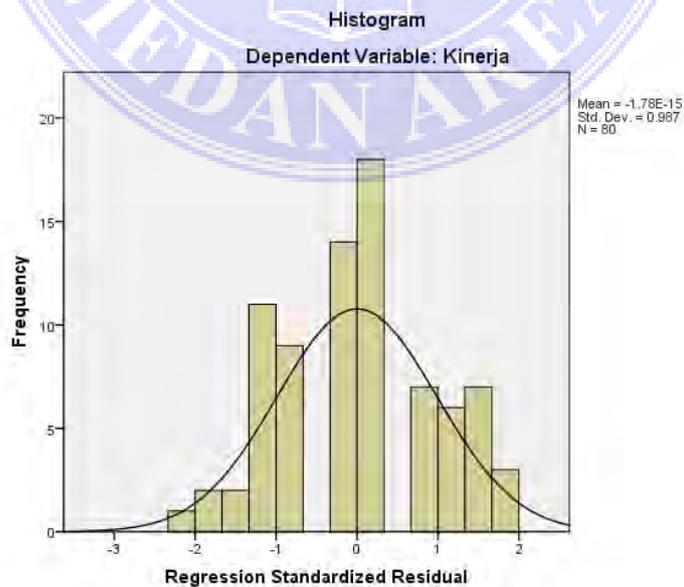
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

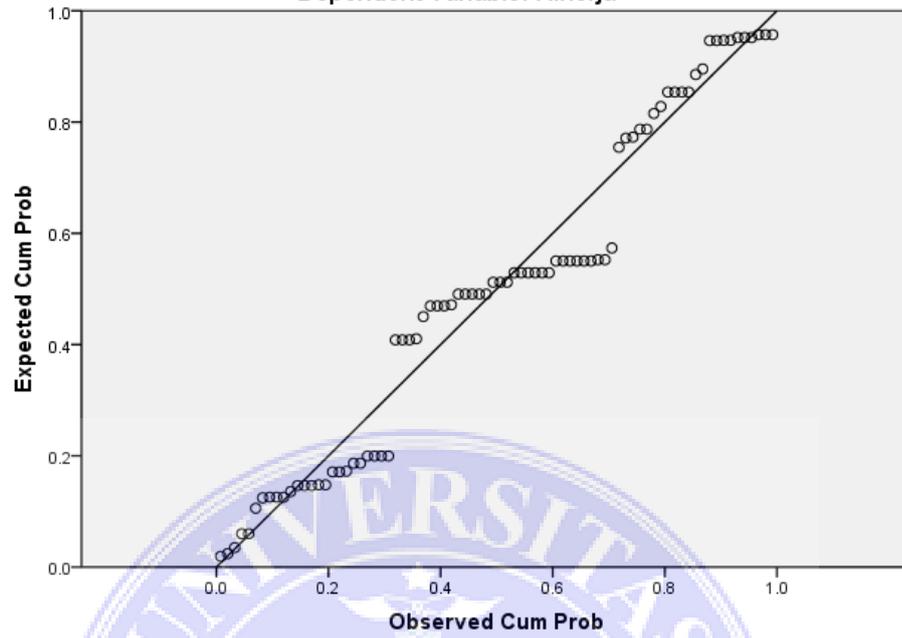
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.443	1.138		.390	.698		
	Pengawasan	.721	.209	.638	3.452	.001	.104	9.632
	Komunikasi	.168	.140	.223	1.205	.232	.104	9.632

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja

