

# **PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS IRIGASI MUSI RAWAS DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN MUSI RAWAS**

**Purna Irawan**

Institut Agama Islam Al Azhaar Lubuklinggau

## **ABSTRAK**

Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Adapun Populasi dalam penelitian ini yaitu 149 orang pegawai dan banyaknya jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 orang pegawai. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling Purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang akan diuji cobakan terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data ini menggunakan uji asumsi klasik ( uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas), regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan uji F. Dimana peneliti ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20.

Hasil dari analisis regresi ini akan memperoleh persamaan:  $Y = -1,214 + 0,561X_1 + 0,681X_2$ , yang artinya kinerja pegawai berpengaruh terhadap Pengawasan dan Komunikasi pegawai. Hasil dari analisis regresi ini akan mendapatkan nilai koefisien korelasi ( $R = 0,896$ ) atau sebesar (89,6%) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,803$ ) atau sebesar (80,3%). Hasil ini berarti (80,3%) variabel kinerja pegawai ini akan dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Komunikasi. Hasil akhirnya sebesar (19,7%) digambarkan oleh variabel lain, seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja. Kesimpulannya adalah: Pengawasan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Dari hasil ini membuktikan hasil uji F yang diperoleh dari  $F_{hitung}$  sebesar 69,504 dapat diterima hasil yang signifikansi sebesar 5%.

**Kata Kunci ;** *Pengawasan, komunikasi, Kinerja*

## **Latar Belakang**

Perkantoran Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas pada Dinas pekerjaan umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang merupakan instansi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Musi Rawas. perkantoran Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi.

Rawas merupakan unsur pelaksana sebagian kegiatan teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas Pekerjaan Umum Pengairan (DPUP). kantor Unit Pelaksana Teknis sebagaimana di pimpin oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis Irigasi ini berkedudukan dibawah dan akan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, di dalam pelaksanaan tugasnya secara operasional berkoordinasi dengan Instansi terkait, dan secara administrative dikoordinasikan oleh Sekretaris Dinas.

Perkantoran Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Pada Dinas pekerjaan Umum Pengairan Musi Rawas adanya permasalahan, pengawasan terkesan hanya formalitas saja, dalam pelaksanaan pekerjaan sering terjadi penyimpangan-penyimpangan, dan kebijakan yang akan diambil terkait dengan perbaikan penyimpangan- penyimpangan ini hanya akan bersifat formalitas saja, dan hasil pengawasan yang dilakukan jarang sekali dilakukan evaluasi untuk menghindari penyimpangan dimasa yang akan datang. Pengawasan dari pimpinan yang dirasakan kurang, terlihat dari seringnya pegawai menunda dan melalaikan pekerjaan yang telah diberikan tanggung jawabnya kepada pegawai yang bersangkutan.

Komunikasi yang akan terjadi dikegiatan pelaksanaan ini kurang berjalan dengan maksimal, hasil ini dapat dilihat, antar pegawai yang jarang sekali terjadi percakapan yang hangat, pegawai bekerja secara individu. Belum terjalinnya interaksi sosial antar pegawai, tidak adanya keterbukaan antar pegawai, kurangnya rasa saling mendukung satu dengan yang lainnya, sedikitnya waktu yang digunakan oleh pimpinan untuk berdiskusi oleh para bawahan dalam hal pekerjaan masing-masing.

Selanjutnya hasil dari keahlian yang dimiliki para pegawai di semua kegiatan pelaksanaan masih kurang cukup memadai, hal ini di karenakan sedikitnya pegawai yang tidak memahami dan menguasai bidang kerjanya, dan

juga tidak memiliki pengalaman yang cukup untuk melakukan pekerjaannya, masih rendahnya tingkat pendidikan yang di miliki oleh pegawai, dan rendahnya keahlian- keahlian yang di miliki oleh pegawai dibidang pengolahan informasi. Hasil dari uraian-uraian, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS IRIGASI MUSI RAWAS DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN MUSI RAWAS**”

### **Rumusan Masalah**

Bagaimana pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas ?

### **Tujuan Penelitian**

Bagaimana besarnya pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan masukan bagi pengembangan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya. Informasi ini dapat di gunakan oleh peneliti sebagai referensi kepada Kepala kantor Unit Pelaksana Teknis irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas, yang akan mempengaruhi dari Pengawasan dan Komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Definisi kinerja berasal dari kata *performance*. Ada juga yang mengartikan sebagai *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja sendiri mempunyai arti yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo 2013, h. 7).

Suprihanto (dalam jurnal Endang Dwiningsih, 2011) definisi dari kata kinerja yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun Factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (dalam wibowo 2013, h . 100) yaitu diantaranya:

- a. Personal factors, dapat ditunjukkan oleh tingkat keterampilan yang dikerjakan, kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, dan komitmen individu.
- b. Leadership factors, dapat ditentukan oleh kualitas kerja dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team factors, dapat ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan.

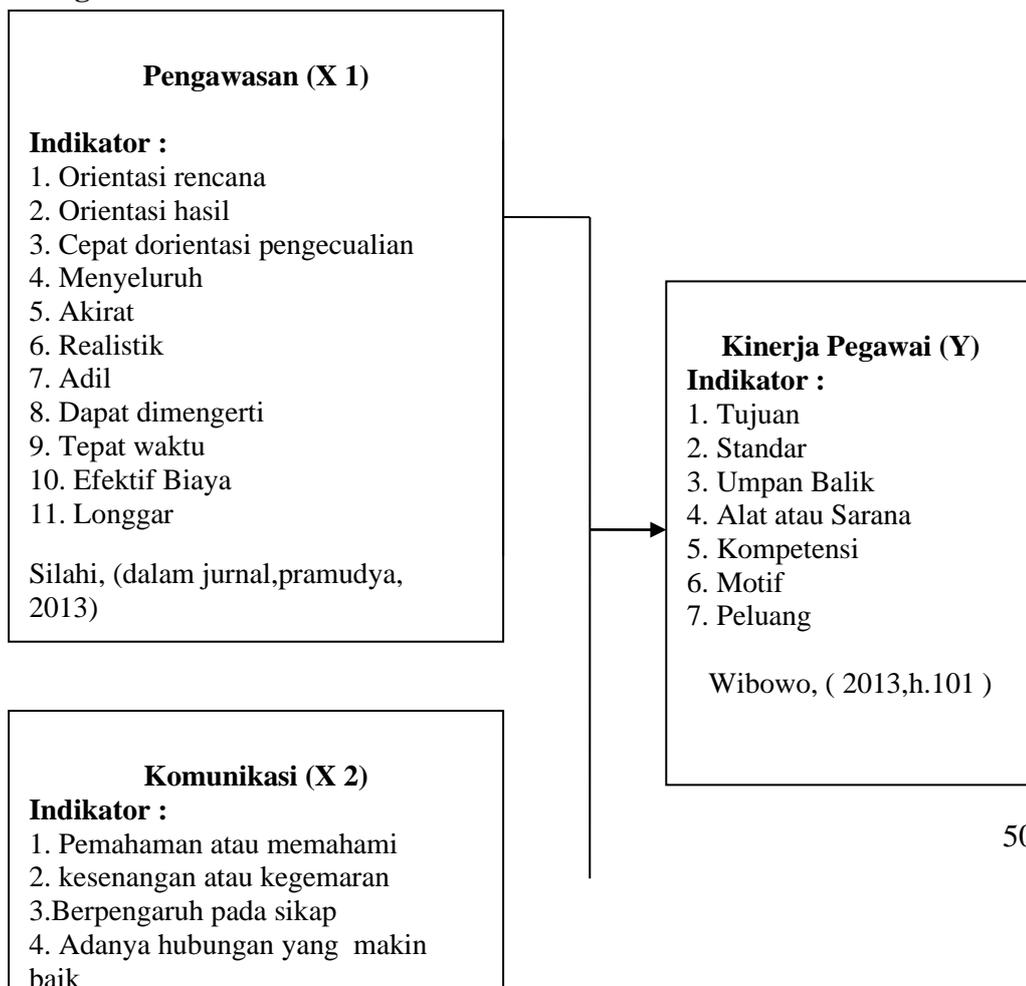
### **Pengawasan**

Definisi pengawasan kata lainnya manajemen diartikan sebagai salah satu kegiatan pengamatan dan penilaian secara berkesinambungan terhadap suatu objek kegiatan dengan menggunakan metode-metode, suatu alat, dan aturan-aturan tertentu untuk menjamin kesesuaian pelaksanaannya dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan, Andrian, (2010, h. 262). Menurut Yosa (2010) pengawasan merupakan suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang di harapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan

## Komunikasi

Kita sering sekali mendengar istilah kata Komunikasi (Bahasa Inggris : *communication*) yang mempunyai arti yaitu proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok kekelompok lainnya melalui penggunaan tanda, symbol, dan aturan semiotika yang di pahami bersama. Menurut asal katanya (*etimologi*), istilah kata komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis* , yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* inilah berubah menjadi kata kerja *kommunicare*, yang bearti menyebarkan atau memberitahukan maksud tujuan. Jadi menurut asal katanya, komunikasi bearti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama, (wursanto 2005, h. 153). Menurutpara ahli antara lain : Elliot mengatakan (dalam Wursanto 2005, h. 153) komunikasi adalah penyampaian berbagai macam perasaan, sikap dan kehendak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

## Kerangka Pemikiran



---

**Gambar :** Kerangka berpikir Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

### Hipotesis Penelitian.

Hipotesis yang berarti hasil dari jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono 2012, h. 64). Adapun arti hipotesis dalam penelitian ini yakni diduga ada pengaruh signifikan antara pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

#### Operasional Variabel, Definisi Variabel, Indikator dan Skala Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Pengawasan ( X 1 )	Pengawasan merupakan suatu kegiatan dari pengamatan dan penilaian secara berkesinambungan terhadap suatu objek kegiatan dengan menggunakan metode, alat, dan aturan tertentu untuk menjamin kesesuaian pelaksanaannya dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan, <b>Sutedi, ( 2010, h. 262 )</b>	1.Orientasi rencana 2. Orientasi hasil 3.Cepat dan orientasi 4. Menyeluruh 5.Akirat 6. Realistik 7. Adil 8. Dapat dimengerti 9. Tepat waktu 10. Efektif biaya 11. Longgar <b>Silahi, (dalam jurnal Pramudya, 2013)</b>	Ordinal
2	Komunikasi ( X 2 )	Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada lain untuk mendapatkan saling pengertian atau timbale balik, <b>Wursanto, ( 2005, h. 153 )</b>	1.Pemahaman atau memahami 2.kesenangan atau kegemaran 3.Pengaruh pada sikap 4. Adanya hubungan yang makin baik <b>derafitria. Wordpress. Com.2012</b>	Ordinal

3	Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat antara satu dengan yang lain dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, <b>Armstrong dan Baron dalam ( Wibowo,2013, h. 7)</b>	1. Tujuan / maksud 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau Sarana 5. kompetensi 6. Motif / bentuk 7. Peluang <b>Wibowo, ( 2013 , h. 102 )</b>	Ordinal
---	-------------	---	---	---------

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan hasilnya (**Sugiyono 2012, h. 80**). Populasi yang di maksud dalam penelitian ini yaitu merupakan seluruh pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 149 pegawai (responden). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (**Sugiyono 2010, h.81**). Menurut **Arikunto ( 2006, h. 134 )** apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subyeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih. Di dalam penelitian ini, para peneliti mengambil sampel sebanyak 25 % dari 149 responden. Jadi peneliti hanya mengambil sampel 37 responden. Teknik sampling menggunakan Purposive sample maksudnya teknik pengambilan sampel melainkan mengambil dengan cara subyek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah tetapi didasarkan atas tujuan tertentu dan karena adanya beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga, dan dana (**Arikunto 2010, h.183**).

### Metode Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan atau dilaksanakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan secara efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan dengan jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun dikirim melalui pos atau internet.

### **Teknik Analisis Data**

Teknis analisis data ini merupakan salah satu cara yang digunakan peneliti untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel yang lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka dari itu harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dalam mengambil keputusan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### **Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif merupakan suatu analisis data yang tidak dapat didominasi dengan menggunakan angka - angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan dan pembahasan teori. Metode kualitatif dengan menggunakan daftar pertanyaan dengan penilaian skala pengukuran nominal seperti :

- a. Untuk nilai A, yaitu Sangat Setuju/baik diberi skor : 5.
- b. Untuk nilai B, yaitu Setuju/baik diberi skor : 4.
- c. Untuk nilai C, yaitu Netral diberi skor : 3.
- d. Untuk nilai D, yaitu Tidak Setuju/baik diberi skor : 2.

### **Analisis Kuantitatif**

Yaitu suatu analisis yang data dalam bentuk angka - angka yang pembahasannya, menghitung dengan statistik yang berdasarkan dari suatu jawaban kuesioner dan responden. Jumlah perhitungan nilai ini lalu dijadikan nilai statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20,

program inilah yang akan dijadikan bukti dari pengaruh dan hubungan antara variabel - variabel penelitian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Analisis ini yang sering kita Rumus persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \quad \{\text{Sugiyono 2012, h. 192}\}.$$

Ket:

Y = Kinerja pegawai.

X<sub>1</sub> = Pengawasan.

X<sub>2</sub> = Komunikasi.

A = Konstanta.

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi.

Di uji pada tingkat signifikan  $\alpha$ (alpha) 0,05.

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum melakukan uji statistik ini, peneliti terlebih dahulu melakukan item pernyataan yang akan diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas data. Variabel bebas merupakan suatu data yang dijadikan nilai uji yaitu komunikasi dan pengawasan kinerja pegawaiserta variabel terikat. Uji validitas dan uji reliabilitas ini akan diuji diluar sampel atau populasi yaitu 20 responden pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Lubuklinggau, yang beralamat di Jl. Sriwijaya, Kompleks Sport Center, Kelurahan Petanang Ulu, Kecamatan Lubuklinggau Utara 1 (satu ), Kota Lubuklinggau. Dari hasil uji awal diketahui bahwa alat instrumen (kuesioner) dalam Penelitian ini valid (terlampir).

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ini akan diuji diluar sampel atau populasi yaitu sebesar 20 responden pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Lubuklinggau, yang beralamat di Jl. Sriwijaya, Kompleks Sport Center, Kelurahan Petanang Ulu, Kecamatan Lubuklinggau Utara 1 (satu), Kota Lubuklinggau. Dari hasil uji awal diketahui bahwa alat instrumen (kuesioner) dalam Penelitian ini valid (terlampir). Uji Validitas ini digunakan untuk meneliti sejauh mana indikator-indikator yang akan membentuk suatu konsep yang dapat mewakili bentuk atau variabel di dalam suatu penelitian. Suatu konsep akan mewakili variabel yang

dapat dibentuk sebuah nilai *corrected item total correlation* (skor korelasi) >r (0,444) dan alpha 5%. Jumlah dari pengolahan data mendapatkan hasil bawasannya sebuah indikator dalam bentuk variabel menunjukkan bahwa adanya data yang dapat dikatakan valid atau benar. Berikut data yang menunjukkan hasil dari uji validitasnya sebagai berikut:

**Tabel 4.37**  
**Hasil uji validitas**

No	Kode Variabel	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Validitas
1.	Pengawasan (X <sub>1</sub> )			
	P1	0.643	0.444	Valid
	P2	0.578	0.444	Valid
	P3	0.726	0.444	Valid
	P4	0.668	0.444	Valid
	P5	0.712	0.444	Valid
	P6	0.619	0.444	Valid
	P7	0.605	0.444	Valid
	P8	0.599	0.444	Valid
	P9	0.865	0.444	Valid
P10	0.728	0.444	Valid	
2.	Komunikasi (X <sub>2</sub> )			
	K1	0.547	0.444	Valid
	K2	0.507	0.444	Valid
	K3	0.662	0.444	Valid
	K4	0.615	0.444	Valid
	K5	0.582	0.444	Valid
	K6	0.554	0.444	Valid
	K7	0.671	0.444	Valid
	K8	0.556	0.444	Valid
	K9	0.734	0.444	Valid
K10	0.576	0.444	Valid	
3	Kinerja (Y)			
	KP1	0.639	0.444	Valid
	KP2	0.563	0.444	Valid
	KP3	0.749	0.444	Valid
	KP4	0.824	0.444	Valid
	KP5	0.550	0.444	Valid
	KP6	0.698	0.444	Valid
	KP7	0.746	0.444	Valid
	KP8	0.735	0.444	Valid
	KP9	0.628	0.444	Valid
KP10	0.744	0.444	Valid	

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

## b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Berikut tabel olahan datanya sebagai berikut:

**Tabel 4.38**  
**Hasil uji reliabilitas**

No	Kode Variabel	Hasil Pengukuran ( $\alpha$ )	r tabel	Reliabilitas
1.	Pengawasan ( $x_1$ )	0.902	0.444	Reliabel
2.	Komunikasi ( $X_2$ )	0.871	0.444	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0.907	0.444	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

## Uji Asumsi Klasik

Merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Regresi linear OLS adalah sebuah model regresi linear dengan metode perhitungan kuadrat terkecil atau yang di dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *ordinary least square*. Di dalam model regresi ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar model peramalan yang dibuat menjadi valid sebagai alat peramalan. Syarat-syarat tersebut apabila dipenuhi semuanya, maka model regresi linear tersebut dikatakan BLUE. Blue adalah singkatan dari *Best linear Unbiased Estimation*. Data bisa dilihat di bawah ini pengawasan ( $X_1$ ) dengan uji asumsi klasik, Komunikasi ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan SPSS 20.

#### **a. Uji Normalitas.**

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pertanyaan apa itu uji normalitas atau apa yang dimaksud dengan normal kami dapatkan beberapa bulan yang lalu dari salah seorang user channel youtube kami, terlihat disitu pertanyaan tentang pengertian uji normalitas dan apa fungsinya. Selain itu berdasarkan pengalaman kami selaku analyze olah data spss, sering terjadi kendala dalam hal ini, yaitu data penelitian yang didapatkan tidak normal, maka dari itu kami mencoba menggambarkan definisi ataupun pemahaman kami tentang normalitas data.

Secara definisi uji normalitas akan kami jelaskan sebagai berikut :

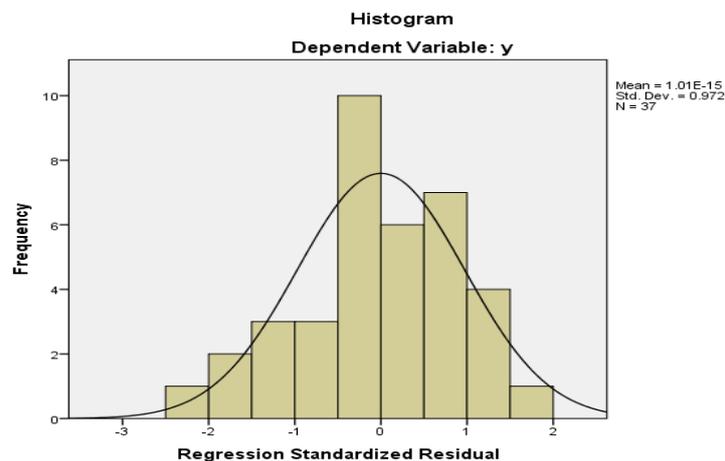
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki berdistribusi normal atau mendekati normal, yaitu data berdistribusi bentuk lonceng (bell shaped) atau data tersebut tidak menceng ke kiri tau menceng ke kanan (santoso 2010,43).

Saeful dan Bahruddin (2014, 113) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang nantinya hal ini menjadi penting diketajui karena berkaitan dengan pemilihan uji statistik yang tepat untuk digunakan. Berdasarkan dua penjelasan di atas, dapat dijelaskan bahwa yang menjadi intinya adalah distribusi atau sebaran data. Data yang normal adalah data yang menyebar merata dan polanya tidak menceng kekiri ataupun kekanan. Untuk mengetahui sebaran datanya silahkan download data yang tidak normal dan data yang normal kemudian bandingkan. Mekan akan terlihat jelas perbedaannya bahwa jika data tidak normal maka polanya akan terlihat menceng dan distribusinya juga tidak merata. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya lilliefors, p-plot, kolmogorov, chi square dan lain-lain.

Data yang di analisis dengan menggunakan metode SPAA bisa di lihat dari hasil output (keluar) data primer bisa dilihat pada gambar Histogram juga

normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Data tersebut dapat dilihat pada gambar 4.2 dan 4.3 berikut:

Uji normalitas sebaran yaitu sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Distribusi normal bisa dilihat dari output histogram yang bersifat normal. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Lihat gambar 4.2, Histogram Uji Normalitas terlihat bahwa setiap data meluas atau menyebar ke semua daerah yang Normal. Daerah Normal itu sendiri yaitu daerah yang terletak di bawah kurva tersebut yang rupanya seperti lonceng terbalik atau miring.

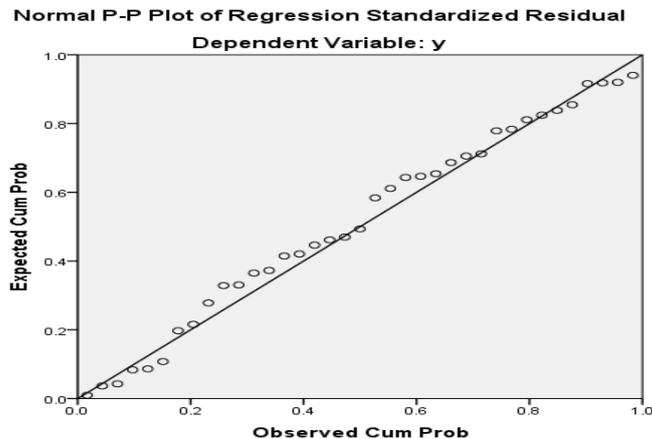


Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

**Gambar 4.2.**

### **Histogram Uji Normalitas**

Output gambar 4.3 bisa menjadi bukti data berdistribusi normal pada hasil P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran data nya merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata pula pada garis Regresi.



Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

**Gambar 4.3**

**Hasil P-P Plot Uji Normalitas**

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Kolmogorov Smirnov (KS) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu. Data uji Kolmogorov Smirnov dikatakan normal jika nilai signifikansi sebesar ( $> 0,05$ ).

**Tabel 4.39**

**Hasil Uji Normalitas**

**Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel**

		x1	x2	y
N		37	37	37
Parameter normal <sup>a,b</sup>	Artinya	3.8216	3.7568	3.4892
	Std. Deviasi	.57161	.45676	.66866
Paling Ekstrim Perbedaan	mutlak	.173	.135	.165
	Positif	.173	.118	.125
	Negatif	-.124	-.135	-.165
Kolmogorov Smirnov		1.050	.823	1.006
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.220</b>	<b>.508</b>	<b>.263</b>

a. Uji Distribusi Normal.

b. Dihitung dari data.

Sumber : Pengolahan Data dengan menggunakan SPSS, Tahun 2013

Cara menganalisis data ini, kita bisa melihat dengan baris "Asymp. Sig. (2-tailed)" baris bagian bawah. jika nilai signifikan di setiap variabel akan lebih dari ( $>0,05$ ) maka uji normalitas bisa tercukupi. dilihat dari hasil uji normalitas menampakkan bahwa nilai signifikansi ( $>0,05$ ), kita dapat menyimpulkan dengan kata normal. Pada tabel 4.39 nilai signifikan "Asymp. Sig. ( 2-tailed )" lebih dari ( $>0,05$ ). Kita bisa menyebutnya bahwa uji normalitasnya tersebut terpenuhi.

### b.Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Hasil yang baik dari model regresi hendaknya tidak akan terjadi korelasi di antara variabel independennya. Andai variabel independennya saling berkorelasi atau berhubungan, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, Imam Ghozali (dalam artikel Sisca 2007, h. 91). Untuk mengetahui munculnya multikolinieritas, dapat dijelaskan dari *Value Inflation Factor* ( VIF ). jika nilai VIF ( $> 10$ ) terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF ( $< 10$ ), tidak terjadi multikolinieritas, Wijaya (dalam artikel Sisca 2009, h.119).

Analisis data SPSS dapat kita lihat dari hasil output data primer pada tabel 4.40 "Coefficients", sebagai berikut :

**Tabel 4.40**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,214	.421		-2.883	.007		
X1	.561	.148	.480	3.789	.001	.361	2.771
X2	.681	.185	.465	3.677	.041	.361	2.771

- a. Dependent Variable: Y  
Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

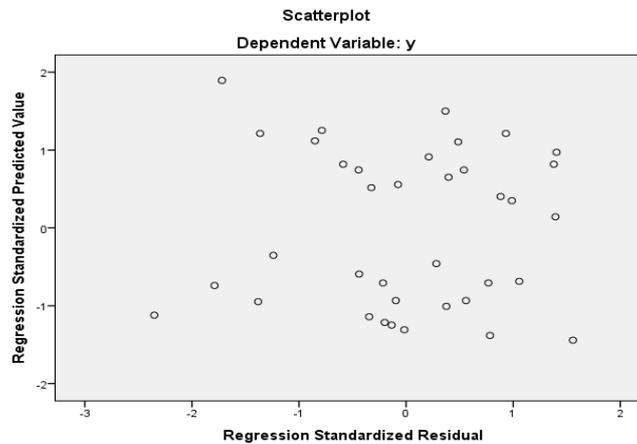
Data yang keluar atau output pada tabel 4.40 di atas, Uji Multikolinearitas didapati untuk masing-masing dari nilai VIF prediktor. Untuk menjadi sebuah persyaratan dapat dibuang terbebas dari multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF prediktor tidak kurang dari nilai 10 nilai VIF 2,771. Penelitian yang dilakukan dapat kita ketahui bahwa nilai dari semua nilai VIF ( $<10$ ) atau nilai hanya berkisar antara 1 – 10, ini berarti tidak terjadinya multikolonieritas. Jadi dapat dikatakan bahwa uji multikolonieritas tercukupi atau terpenuhi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Keadaan dari uji heteroskedastisitas ini menyatakan bahwa adanya ketidaksamaan varians dari residual suatu penelitian atau ke pengamatan yang tidak sama. Untuk menguji ada tidaknya uji heterokedastisitas kita menggunakan suatu metode yang akan mengakibatkan penapsiran koefisien-koefisien nilai regresi menjadi tidak efisien. Semestinya hasil dari penapsiran ini akan bisa dikatakan belum cukup atau kurang, salah satu dasar regresi linier akan bertentangan dengan uji heterokedastisitas yaitu bahwasanya nilai pengamatannya harus sama antara varians dan residualnya bisa disebut juga dengan uji heterokedastitas, Elmasari (dalam artikel Sisca 2010, h. 53). Nilai residual variabel dependen bisa disebut juga dengan Uji Heteroskedastisitas atau Homogenitas menggunakan Scatter Plot. Berikut kita lihat dasar analisisnya yaitu:

- a. Seperti titik-titik yang ada akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola tertentu.
- b. Serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, jika ada pola yang jelas.

Jika kita perlu mengamati datanya kita lihat pada gambar 4.4 "Scatterplot" pada hasil keluar atau output data primer, seperti yang kita lihat di bawah ini:



Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

**Gambar 4.4**  
**Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas kita ketahui bawasannya uji heteroskedastitas tidak terjadi. karena serta titik-titik menyebar di atas dan bawah atau data menyebar ke segala bidang tidak ada pola yang begitu jelas, sehingga bisa dibilang atau digambarkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi atau terpercaya.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya, Santosa dan Ashari (dalam artike Sisca 2005, h. 240).

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Untuk menganalisisnya menggunakan hasil data output SPSS dilihat pada tabel 4.41 "Model Summary", seperti berikut ini:

**Tabel 4.41**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.896 <sub>a</sub>	.803	.792	.30502	.803	69.504	2	34	.000	<b>1.894</b>

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

Dari tabel 4.41 diatas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,894 atau berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara - 2 sampai 2, yakni  $-2 \leq 1,894 \leq 2$ , maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah Uji Autokorelasi terpenuhi.

#### e. Uji Linearitas

Menurut Suliyanto (2012, h. 145), pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak.

Untuk menganalisisnya menggunakan hasil data output SPSS dilihat pada tabel 4.42 dan 4.43 "ANOVA Table", seperti berikut ini:

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Linearitas antara Pengawasan dan Kinerja Pegawai**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			13.836	16	.865	7.652	.000
Y * X1	Between Groups	Linearity	11.675	1	11.675	103.316	.000
		<b>Deviation from Linearity</b>	2.161	15	<b>.144</b>	1.275	<b>.301</b>
	Within Groups		2.260	20	.113		
Total			16.096	36			

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Linearitas antara Komunikasi dan Kinerja Pegawai**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			14.171	15	.945	10.310	.000
Y * X2	Between Groups	Linearity	11.597	1	11.597	126.547	.000
		<b>Deviation from Linearity</b>	2.575	<b>14</b>	.184	2.007	<b>.072</b>
	Within Groups		1.924	21	.092		
Total			16.096	36			

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

Hasil Uji Linearitas di atas (tabel 4.42 dan Tttabel 4.43) membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.42, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara Kinerja Pegawai dan Pengawasan nilai Sig. pada Deviation of Linearity sebesar 0,301. Sedangkan pada tabel 4.43, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara Kinerja Pegawai dan Komunikasi, nilai Sig. pada Deviation of Linearity sebesar 0.72.

Kedua nilai Sig. pada uji linearitas baik antar Kinerja Pegawai dengan Pengawasan, maupun Kinerja Pegawai dengan Komunikasi sama-sama (>0.05). Apabila nilai Sig. lebih besar dari (0.05) mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai Sig. pada ANOVA Table, memenuhi syarat linear.

Kesimpulan Uji Linearitas di sini berarti bahwa antar variabel bebas dan terikat yang diteliti bukanlah sesuatu yang memiliki suatu sifat siklus dan tidak linear. Siklus sendiri biasanya terjadi pada hal-hal yang tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, validitas dan asumsi klasik di atas menunjukkan bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi adanya pelanggaran asumsi dan semua data memenuhi syarat untuk diuji selanjutnya, yaitu uji regresi linear berganda tidak akan mendapatkan hasil yang bias.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Dalam uji ini akan digunakan alat bantu komputer untuk software statistik dengan program SPSS versi 20.0. Hasil uji secara rinci akan disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.44**

**Hasil regresi linier berganda**

	$\beta$	$t_{hitung}$	Sig
$\beta_0$	-1.214	-2.883	0.007
$X_1$	0.561	3.789	0.001
$X_2$	0.681	3.677	0.001
$R = 0.896$	$R^2 = 0.803$	$F_{hitung} = 69.504$	Sig F = 0.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS, Tahun 2013

Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linier berganda di atas adapun persamaan regresi untuk mengestimasi variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$Y = -1.214 + 0,561X_1 + 0,681X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

$X_1$  = Pengawasan

$X_2$  = Komunikasi

$\beta_0$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien Regresi
R	= Koefisien korelasi
$R^2$	=Koefisien determinasi
$t_{hitung}$	= Hasil uji parsial
$F_{hitung}$	= Hasil uji Serentak
sig	= Signifikansi

Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar -1.214. Hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas (X) maka kinerja pegawai(Y) adalah sebesar -1.214 atau -12.14%, dan terdapat pengaruh yang negatif antara variabel bebas dan variabel terikat, (dalam jurnal Endang Dwiningsih 2011).

Nilai koefisien regresi mewakili variabel pengawasan yang diperoleh sebesar 0,561 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada pengawasan maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,561 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel komunikasi yang diperoleh sebesar 0,681 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada komunikasi maka kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,681 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu pengawasan konstan.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh, adalah positif sebesar 0,896. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dikatakan sangat tinggi yaitu sebesar 89,6%. Sedangkan suatu korelasi dapat dikatakan sempurna jika nilai yang diperoleh mencapai 1 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang diperoleh, adalah sebesar 0,803, dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (pengawasan dan komunikasi) secara bersama-sama (simultan) sebesar 80,3% dan sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel lain.

### **Uji Serentak (Uji F)**

Uji serentak (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah  $69,504 > F_{\text{tabel}} = 3,26$  dan tingkat kemaknaan secara serentak  $\text{sig F}$  adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (pengawasan dan komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja).

Hasil uji serentak (Uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yang berbunyi “Diduga variabel pengawasan, dan komunikasi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi sebagai berikut:  $Y = -1,214 + 0,561X_1 + 0,681X_2$ . Artinya Pengawasan yang baik seharusnya diterapkan, dilakukan oleh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta menjaga nama baik instansi tersebut. Sedangkan Komunikasi yang baik serta lancar akan mempermudah arus informasi. Hal ini dapat mengurangi atau menghindari ketidaktahuan pekerjaan, kesalahan kerja, kesalahan komunikasi dan sebagainya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengujian hipotesis dengan uji F memperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $69,504 > 3,26$ ) pada taraf signifikansi 5%, maka pengawasan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini berarti Pengawasan dan Komunikasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji variabel bebas (pengawasan dan Komunikasi) berkorelasi positif tinggi terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas, yaitu sebesar 89,6% ( $R=0,896$ ). Selanjutnya, Variasi perubahan variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (pengawasan dan Komunikasi) secara bersama-sama (simultan) sebesar 80,3% ( $R^2=0,803$ ) sedangkan sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat diartikan apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas sebesar 80,3%. Kesimpulannya Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai Beta 0,561 ini menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,1 % dan Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai Beta 0,681 ini menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,1%.

Hal ini sesuai dengan penelitian Menurut Endang , (2011) tentang pengaruh komunikasi, Motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, manajemen konflik, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada akademi perawatan panti kosala sukakarta. Penelitian di Akper Panti Kosala Surakarta dengan Populasi terdiri dari 39 responden. Pengambilan data obtained langsung oleh kuesioner. Penelitian di Akper Panti Kosala Surakarta menyimpulkan hat: 1) komunikasi, motivasi, kemampuan kerja dan karyawan kita II menjadi individual memiliki efek positif dan signifikan terhadap karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak signifikan tidak berpengaruh dan manajemen konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan kerja, manajemen konflik dan karyawan yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap dipekerjaan dari kinerja pegawai, persamaan regresi yang dihasilkan adalah akper panti kosala Surakarta:  $Y = -8.963 + 0.214 x_1 + 0.383 x_2 - 0.140 x_3 + 0.612 x_4 - 0.196 x_5 + 0,507 x_6 + e$ , the koefisien determinasi adjusted  $R^2 = 0,895$ . berarti bahwa komunikasi, Motivasi,

lingkungan kerja, kemampuan kerja, konflik manajemen dan karyawan kesejahteraan menentukan variabilitas pada memperkerjakan EES dari kinerja pegawai sekitar 89,5%, tetap 10,5% ditentukan oleh faktor lain di luar model, 3) faktor yang paling dominan di pengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh regresi koefisien kemampuan kerja 0,612 adalah yang terbesar diantara faktor-faktor lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan:  $Y = -1,214 + 0,561X_1 + 0,681X_2$  yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pengawasan dan Komunikasi pegawai. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien korelasi ( $R=0,896$ ) atau sebesar (89,6%) dan nilai koefisien determinasi ( $R^2=0,803$ ) atau sebesar (80,3%). Ini berarti (80,3%) variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Komunikasi . Sisanya sebesar (19,7%) dijelaskan oleh variabel lain, seperti, disiplin kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kesimpulannya Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai Beta 0,561 ini menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 56,1 % dan Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dilihat dari nilai Beta 0,681 ini menunjukkan bahwa besarnya Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 68,1%.
- b. Pengawasan dan Komunikasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dapat terbukti hasil uji F yang memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 69,504 diterimapada taraf signifikansi 0,000%. Kesimpulannya pengaruh Pengawasan dan

Komunikasi terhadap kinerja Pegawai dilihat dari nilai  $R^2$  0,803 ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 80,3%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pengawasan perlu dipertahankan serta ditingkatkan agar didapat kebijakan-kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
2. Komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas hendaknya lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dipertahankan dan ditingkatkan dimasa yang akan datang. Salah satu jalan yang dapat ditempuh dalam meningkatkan komunikasi pegawai adalah pada tahap perekrutan ataupun promosi pegawai yang akan menempati salah satu posisi, hendaknya pegawai yang direkrut benar-benar kualifikasinya sesuai dengan syarat dari jabatan atau pegawaian itu sendiri. Pola Pembinaan training bagi pegawai disesuaikan dengan pengembangan komunikasi pribadi maupun pegawaian. Selain hal tersebut perlu juga diperhatikan indikator-indikator yang mendukung persoalan komunikasi itu sendiri, yang meliputi ; pegawai dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan aspek teknis dalam pegawaian, bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memiliki kemampuan memimpin dan hal lainnya yang berkaitan dengan komunikasi pegawaian itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Pramudya. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Cabang Pekanbaru*. ( Jurnal Skripsi )
- Andrian Sutedi. 2010. *Aspek Hukum Pengadaan Barang Dan Jasa Dan Berbagai Permasalahannya*. Cetakan ke - 3. Jakarta: Sinar Grafika.
- Derafitriabiantara. 29 september 2012. *Arti, Indikator, Tahapan, Fungsi, Ciri-ciri dan Permasalahan dari Komunikasi*. ( online ), ( [http : derafitria.wordpress.com](http://derafitria.wordpress.com), di akses 06 mei 2013 ).
- Dennyimamazhari. 11 Januari 2013. *Pengawasan dalam Perkantoran* ( online ), ( [dennymamazhari.wordpress.com](http://dennymamazhari.wordpress.com) ).
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke – 1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Endang Dwiningsih. 2011. *pengaruh komunikasi, Motivasi kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, manajemen konflik, dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada akademi perawatan panti kosala sukakarta*
- George R. Terry. 2011. *Dasar - dasar Manajemen*. Cetakan ke – 12. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irine Diana Sari Wijayanti. 2012. *Manajemen*. Cetakan ke - 2 Yogyakarta: Nuha Medika.
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Klasik. 2011. *pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Yudistira Bumi Bhakti Halmahera Timur*
- Miftah Thoha. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Cetakan ke - 22. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Markoni Badri. 2012. *Pengaruh Komunikasi, Pengawasan dan Keahlian Terhadap Kinerja Pejabat Komitmen Dalam Proyek APBN Di Sumatera Selatan Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R d D*.Cetakan ke - 17 . Bandung : CV. Alfabes.
- Sukanto Reksomadiprojo. 2010. *Dasar - Dasar manajemen*. Cetakan ke - 7. Yogyakarta: BPFE.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ke – 14. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno. 2007 . *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia vol. 2 No. 1.
- STIE. 2013. *Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Lubuklinggau : STIE.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sisca. 2012. *Cara menghitung Asumsi Klasik*. (online). (Email: [dinaseptyperiska@gmail.com](mailto:dinaseptyperiska@gmail.com), di akses 17 juli 2013).

- Sari dan Ucihaitachi. 2012. *Pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMP di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang*. Category: Artikel Pendidikan. (online), (post: By. Ucihaitachi, 19 april 2012, di akses 10 maret 2013).
- Wijaya. 2008. *Uji Asumsi Klasik Regresi Linear*. Fakultas pertanian Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. (online). (Email: Zeamays [hibrida@yahoo.com](mailto:hibrida@yahoo.com)). Di akses 17 juli 2013).
- Wursanto. 2005. *Dasar - Dasar Ilmu organisasi*. Cetakan ke - 2. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke - 7. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahyu. 13 November 2010. *Pengawasan* ( online ). ( [wahyu410. Wordpress. Com](http://wahyu410.wordpress.com) ).
- Yosa. 1 juli 2010. *Pengertian Pengawasan* ( online ) ( [itjen-depdagri. go.id / article -25 – pengertian](http://itjen-depdagri.go.id/article-25-pengertian) )
- Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 12 Tahun 2008 *Tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Irigasi Musi Rawas Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Musi Rawas*.