

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
(Studi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat  
mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh,

**ANKY ALFANDRIAN**  
**NIM. 3402180182**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2022  
LEMBAR PENGESAHAN**

## ABSTRAK

**Anky Alfandrian, NIM. 3402180182. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar). Di bawah bimbingan Hj. Remy Sri Purwanti, S.Pd., M.M dan ibu Risna Kartika .S.E., M.M (Pembimbing II).**

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah 1). Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar? 2). Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar? 3). Bagaimana pengaruh pengawasan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu : 1). Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar. 2). Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar. 3). Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey *explanatory* dengan pendekatan data kuantitatif. Sedangkan penggunaan analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, determinasi, regresi sederhana dan uji t dan uji F

Adapun hasil analisis data tersebut yaitu; 1) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar. 2) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar. 3) Pengawasan dan Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar.

Diharapkan perusahaan lebih bisa meningkatkan Pengawasan dan Komunikasi internal supaya Kinerja Pegawai meningkat.

***Kata Kunci* : Pengawasan dan Komunikasi internal dan Kinerja Pegawai**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	14
1.3 Rumusan Masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian .....	15
1.5 Manfaat Penelitian .....	15
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	15
1.5.2 Manfaat Praktis.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....	17
2.1 Kajian Pustaka .....	17
2.1.1 Ilmu Manajemen.....	17
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	17
2.1.1.2 Tujuan Manajemen .....	18
2.1.1.3 Karakteristik dan Nilai - Nilai Manajemen .....	19
2.1.1.4 Level Manajemen .....	21
2.1.1.5 Manajemen Modern.....	23
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..	26
2.1.2.3 Peranan MSDM.....	26
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	27
2.1.2.5 Masalah-masalah dalam MSDM .....	28
2.1.2.6 Strategi MSDM .....	31
2.1.2.7 SDM Era Industry 4.0.....	32
2.1.3 Pengawasan .....	32
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan.....	32
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan .....	34
2.1.3.3 Indikator pengawasan kerja.....	35
2.1.4 Komunikasi Kerja.....	37
2.1.4.1 Pengertian Komunikasi Kerja .....	37
2.1.4.2 Fungsi Komunikasi .....	37
2.1.4.3 Bentuk-bentuk Komunikasi .....	38
2.1.4.4 Proses Komunikasi.....	
2.1.4.5 Komunikasi Organisasi .....	
2.1.4.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi .....	
2.1.4.7 Indikator Komunikasi.....	42
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	42
2.1.5.1 Pengertian Pegawai .....	42
2.1.5.2 Pengertian Pegawai.....	42
2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai	43
2.1.5.4 Indikator kinerja Pegawai .....	45

2.1.5.5 Kinerja Pegawai Menurut UUD dan Peraturan Pemerintah .....	46
2.1.6 Penelitian Terdahulu .....	47
2.2 Kerangka Pemikiran .....	48
2.3 Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	53
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	55
3.2.1 Definisi Variabel.....	55
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	56
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	58
3.3.1 Populasi .....	58
3.3.2 Sampel Penelitian .....	58
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.4.1 Sumber Data .....	59
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	60
3.5 Teknik Analisis Data .....	60
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	61
3.5.2 Analisis Asosiatif.....	63
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	71
3.6.1 Tempat Penelitian .....	71
3.6.2 Waktu Penelitian.....	71
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian	72
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	72
4.1.1.1 Profil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	72
4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar.....	74
4.1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar.....	74
4.1.2 Karakteristik Responden .....	76
4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti .....	76
4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang Pengawasan di Dinas Peml .....	76
4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang Komunikasi internal di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis...	93
4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis...	103

4.1.4 Pengujian Hipotesis .....	114
4.1.4.1 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar ..	114
4.1.4.2 Pengaruh Komunikasi internal terhadap Kinerja Pegawai pada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	119
4.1.4.3 Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar.....	124
4.2 Pembahasan .....	132
4.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	132
4.2.2 Pengaruh Komunikasi internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	133
4.2.3 Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar .....	135
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	137
5.1 Simpulan .....	137
5.2 Saran .....	138
DAFTAR PUSTAKA .....	139
LAMPIRAN-LAMPIRA	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kota Banjar.....	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	47
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	57
Tabel 3.2	Pilihan Jawaban dan Skor Skala Likert.....	60
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	64
Tabel 3.4	Pedoman Untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	66
Tabel 3.5	Pedoman Untuk Menentukan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	68
Tabel 3.6	Jadwal Waktu Penelitian.....	71
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	78
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	79
Tabel 4.6	Pedoman Interpretasi.....	80
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar sangat tekun dalam bekerja.....	81
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar sangat bekerja keras sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan.....	81
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu menetapkan standar dalam perusahaan .....	82
Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar menggunakan Standar yang di tetapkan di disesuaikan dengan SOP .....	83
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar melakukan pengukuran kemampuan dilakukan dengan berulang –ulang agar tercapainya tujuan instansi .....	83
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar berusaha membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan .....	84
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu berusaha dalam setiap tugas yang diberikan .....	85
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya .....	
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu tekun dalam setiap pekerjaan yang diberikan .....	86
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk mencapai tujuan .....	87
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar mempunyai hubungan baik sesama rekan kerja .....	88

Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar baik dalam pemanfaatan waktu dengan cara mengisi waktu luang dengan berdiskusi .....	89
Tabel 4.19	Rekapitulasi Pengawasan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar Berdasarkan Kuesioner yang Disebar .....	90
Tabel 4.20	Interval Kriteria Penilaian.....	92
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai hubungan antara pegawai dan atasan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar membantu pegawai dalam bekerja .....	93
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja.....	94
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar menjaga hubungan baik dengan atasannya agar tercapai tujuan perusahaan .....	94
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai pemimpin Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada pegawai .....	95
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai Pemimpin Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar selalu memotivasi setiap pegawai .....	96
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai Pemimpin Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar memberikan contoh yang baik bagi pegawai .....	96
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai hubungan antara pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar dengan sesama rekan kerja membantu pegawai dalam bekerja .....	97
Tabel 4.28	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung .....	98
Tabel 4.29	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar saling membantu dalam menyelesaikan tugas .....	98
Tabel 4.30	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar saling mengingatkan satu sama lainnya....	
Tabel 4.31	Rekapitulasi Komunikasi internal di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar .....	100
Tabel 4.32	Interval Kriteria Penilaian .....	102
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai hasil pekerjaan Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.....	103
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas .....	104
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai kuantitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar sesuai dengan standar kerja yang ditentukan .....	105
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai waktu selama bekerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .....	105

Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar datang ke perusahaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.....	106
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar absen pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.....	107
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai dalam menyelesaikan tugas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.....	108
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai kuantitas atau jumlah kerja yang pegawai lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain .....	108
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai hasil kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar memenuhi standar perusahaan .	109
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan .....	110
Tabel 4.43	Rekapitulasi Kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar .....	110
Tabel 4.44	Interval Kriteria Penilaian .....	113
Tabel 4.45	Rekap Hasil Analisis Deskriptif.....	113
Tabel 4.46	Data Variabel Pengawasan dan Kinerja Pegawai .....	114
Tabel 4.47	Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi .....	116
Tabel 4.48	Data Variabel Komunikasi internal dan Kinerja Pegawai .....	119
Tabel 4.49	Interpretasi Tingkat Koefisien Korelasi .....	121
Tabel 4.50	Data Variabel Pengawasan, Komunikasi internal dan Kinerja Pegawai	124



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	51
Gambar 3.1 Komponen dan Proses Penelitian Kuantitatif (Modifikasi).....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Banjar.....	74

## DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, Nurdin & Shaleh, Dr. Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Ernawati. 2018. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ferdy Junaidi. 2017. *Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Medan Kota Kota Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Irhas Jaya. 2017. *Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat DPRK Kabupaten Bener Meriah*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningrum Humairoh. 2019. *Pengaruh Pengawasan Dan Kinerja pegawai Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Robbins, Stephen P. and Judge Thimoty A. 2008. *Organizational Behavior*. Trans. Diana Angelica, Rio Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Purnama. 2018. *Pengaruh Pengawasan Dan Kinerja pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian* 148 f, *Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. *Manajemen*. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.

Sumber lain:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 10 Tentang Penilaian  
Kinerja PNS