

PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH TINGGI PENERBANGAN INDONESIA (STPI) CURUG - TANGERANG

RINI SADIATMI, ZULINA KURNIAWATI

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia (STPI) Curug – Tangerang melalui metode kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif dengan dua variabel independen yaitu komunikasi dan pengawasan. Subjek penelitian ini adalah para pegawai STPI Curug – Tangerang. Data penelitian diperoleh dari sebaran kuesioner terhadap 83 (delapan puluh tiga) orang responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada STPI Curug Tangerang, hal ini diperoleh dari hasil persamaan $Y = 6,897 + 0,395X_1 + 0,349X_2$. Diperoleh Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,444, artinya kontribusi komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja 44,40% dan sisanya 55,60% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kata Kunci : komunikasi, pengawasan, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Transportasi udara adalah salah satu moda transportasi udara yang paling efisien di dunia. Hal ini terbukti dengan semakin meningkatnya jumlah pengguna transportasi di seluruh dunia. Ditambah lagi dengan kemajuan moda transportasi yang cukup pesat dibandingkan dengan moda-moda transportasi lain. Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang penerbangan, maka diperlukan SDM yang handal dan mumpuni.

Peran pemerintah sangat penting dalam aspek pendidikan dan

pelatihan di bidang penerbangan. Dalam hal ini Kementerian Perhubungan yang melimpahkan tugas kepada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang perhubungan.

Mengingat tugas tersebut cukup berat untuk dilaksanakan, maka perlu adanya koordinasi yang baik diantara pegawai. Untuk itu diperlukan komunikasi yang lancar dan efektif diantara pegawai dan atasan. Komunikasi tersebut perlu ditunjang oleh sarana teknologi informasi yang canggih, karena STPI Curug Tangerang merupakan instansi pemerintah yang

mempunyai hubungan kerja yang luas.

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Tangerang sebagai pelaksana pengembangan sumber daya manusia, membutuhkan pegawai/SDM yang handal supaya tugas bisa dilaksanakan dengan baik, demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dipengaruhi banyak faktor antara lain kinerja serta efektivitas dalam berkomunikasi antar pegawai. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi adanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan semua pegawainya baik secara horizontal, maupun vertikal.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Adapun terdapat masalah-masalah yang terjadi di STPI Curug yang menurunkan kinerja pegawai antara lain :

1. *Skill* (keterampilan) yang kurang memadai yaitu keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan/ menggunakan komputer atau internet.

2. Kurangnya rasa percaya diri interpersonal dalam menjalin koordinasi antar unit/instansi lain.
3. Kendala mengenai struktur, yaitu dalam perbedaan tingkat dan pekerjaan, hal ini memberikan masalah bagi pegawai atau bawahan yang merasa sungkan untuk berkomunikasi dengan pimpinan.
4. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap bawahan mengenai pembagian kerja, contohnya : menempatkan pegawai tidak di posisikan sesuai keahlian yang dimiliki misalkan lulusan administrasi di tempatkan di TI dan lulusan penerangan aeronautika di bagian keuangan.

1.2 Perumusan Masalah

Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang, dan pengaruh komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan kajian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang, dan pengaruh komunikasi dan pengawasan

secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang.

2. Kegunaan kajian adalah untuk memberikan saran kepada pimpinan yang berwenang dalam mengambil strategi kebijakan dan program-program lainnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam hubungannya dengan komunikasi dan pengawasan.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Komunikasi

Beberapa penulis mengungkapkan definisi jasa sebagai berikut:

1. Sopiah (2010 : 141)

Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi di antara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih.

2. Suprpto (2011 : 5)

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio* yang berarti pemberitahuan atau pertukaran pikiran. Jadi, secara garis besar, dalam suatu proses komunikasi haruslah terdapat unsur-unsur kesamaan makna agar terjadi suatu pertukaran pikiran dan pengertian antara komunikator (penyebarkan pesan)

dan komunikan (penerima pesan).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi.

Menurut Sopiah (2008 : 142) mengatakan bahwa ada empat fungsi komunikasi, yaitu: Pengendali perilaku anggota; Membangkitkan motivasi pegawai; Pengungkapan emosi; Pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Sopiah (2008 : 144) Komunikasi yang terjadi bisa berbentuk seperti berikut : Komunikasi ke bawah, digunakan manajer dalam memberikan instruksi kepada bawahan atau untuk mensosialisasikan kebijakan; Komunikasi ke atas, digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan; Komunikasi lateral, yaitu komunikasi horizontal sesama anggota dalam kelompok.

Menurut Engkoswara & Komariah (2010 : 199) dalam bukunya administrasi pendidikan : komunikasi pada dasarnya adalah proses penyampaian pesan. Oleh karena itu, ada unsur-unsur pokok dalam komunikasi yaitu sebagai berikut

: Komunikator; Komunikan;
Pesan; Media; dan Efek.

Setiap proses komunikasi bertujuan menyampaikan suatu pesan atau informasi hingga pesan tersebut dapat diterima oleh si penerima setepat mungkin, apapun bentuk dan cara penyampaiannya. Prosedur komunikasi dimulai oleh pengirim yang memiliki pikiran atau ide yang diolah sedemikian rupa (pengolahan atau *enkoding*) sehingga dapat dimengerti oleh pengirim dan penerima.

2.2. Pengawasan

Menurut Handoko (2003 : 359) pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Sedangkan usaha untuk memperoleh informasi mengenai apakah kegiatan yang telah dan sedang dilakukan organisasi telah sesuai dan mengarah kepada tujuan yang ditetapkan, dilakukan melalui fungsi *controlling*, yaitu pengendalian atau pengawasan. Pengawasan dimaksudkan sebagai upaya koreksi atau evaluasi terhadap apa yang sedang atau telah dilaksanakan oleh manajemen.

Dalam pengertian yang sederhana pengawasan dapat diartikan sebagai "kegiatan untuk

meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan". Untuk itu pengawasan harus mengukur apa yang telah dicapai, menilai kegiatan, mengadakan tindakan-tindakan perbaikan dan penyesuaian yang dianggap perlu.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 19 tahun 1996 disebutkan, pengawasan adalah seluruh proses objek dan atau kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan sering diartikan sebagai atau identik dengan pemeriksaan atau audit sehingga pengawasan mempunyai arti audit, yaitu proses kegiatan yang bertujuan untuk meyakinkan tingkat kesesuaian antara suatu kondisi dengan kriterianya yang dilakukan oleh auditor yang kompeten dan independen.

Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan/hambatan/penyulungan segera dilakukan tindakan koreksi. Untuk memperoleh hasil yang lebih efektif, pengawasan dilakukan bukan hanya pada akhir proses manajemen tetapi pada setiap tingkatan proses manajemen.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan rencana agar segera dilakukan upaya perbaikan sehingga dapat memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan secara riil merupakan aktivitas yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Menurut Mockler dalam Engkoswara dan Komariah (2010 : 220) menyusun pengawasan menjadi 4 langkah kegiatan yaitu :

- a. Menetapkan standar dan metode mengukur prestasi kerja;
- b. Pengukuran prestasi kerja;
- c. Menetapkan apakah prestasi kerja sesuai dengan standar;
- d. Mengambil tindakan korektif.

Menurut Engkoswara dan Komariah (2010 : 221) pengawasan secara umum bertujuan untuk mengendalikan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana yang telah ditentukan dalam program kegiatan. Pengawasan sesungguhnya bertujuan untuk :

Pengawasan yang efektif berfungsi sebagai *early warning system* atau sistem peringatan dini yang sanggup memberikan informasi awal

mengenai persiapan program, keterlaksanaan program dan keberhasilan program. Menurut Dunn dalam Engkoswara dan Komariah (2010 : 221) memerinci 4 fungsi pengawasan, yaitu :a. Fungsi eksplanasi, menjelaskan bagaimana kegiatan dilakukan; b. Fungsi akuntansi, artinya melalui pengawasan dapat dilakukan auditing terhadap penggunaan sumberdaya dan tingkat output yang dicapai; c. Fungsi pemeriksaan; menelaah kesesuaian pelaksanaan kerja nyata dengan rencana; d. Fungsi kepatuhan; menilai sejauh mana para pelaksana taat dengan aturan sehingga dapat diketahui tingkat disiplin kerja pegawai dinilai dari kepatuhan (*compliance*).

Menurut Handoko (2003 : 373-374) sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya : Mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar; Tepat waktu; Dengan biaya yang efektif; Tepat-akurat; Dapat diterima oleh yang bersangkutan.

Karakteristik-

karakteristik pengawasan yang efektif dapat lebih diperinci sebagai berikut : Akurat; Tepat waktu; Objektif dan menyeluruh; Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik; Realistik secara ekonomis; Realistik secara organisasional; Terkoordinasi dengan aliran kerja

organisasi; Fleksibel; Bersifat sebagai petunjuk dan operasional; Diterima para anggota organisasi;

2.3 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Menurut Mc Cloy *et.al.* (1994) yang dikutip oleh Umam (2010 : 186) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilaian yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri.

Schultz & Schultz (1994), mengatakan bahwa karyawan akan mampu memotivasi diri mereka sepenuhnya jika ada tujuan pasti yang ingin diraih. Tujuan tersebut adalah hasil yang akan dicapai oleh karyawan dan memberikan arah pada perilaku dan pikiran mereka sehingga membimbingnya untuk meraih tujuan yang hendak dicapai. Sejauh mana kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut melalui tugas-tugas yang dilakukan disebut dengan *kinerja* (Suhartini, 1992).

Menurut Gilbert (1977) yang dikutip oleh Notoatmodjo

(2009 : 124) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Akdon (2006 : 166) Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Berdasarkan pengertian diatas, kami menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang Menentukan Kinerja Pegawai

Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan atau organisasi kerja

itu sendiri. Menurut Gibson (1977) dalam Notoatmodjo (2009 : 125) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama, yakni :

- a. Variabel individu, yang terdiri dari : pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya);
- b. Variabel organisasi, yang antara lain terdiri dari : kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya;
- c. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

- a. *Faktor kemampuan.* Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. *Faktor motivasi.* Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*)

seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

- c. *Sikap mental* merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.4 Hipotesis

Bertolak dari landasan teoritis, kerangka berfikir yang telah dijabarkan di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang.
2. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang.
3. Terdapat pengaruh komunikasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2005 : 1) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

4. Penelitian ini memiliki rancangan *ex post facto* yang sering disebut dengan *after the fact*. Artinya, penelitian ini dilakukan

setelah mengamati pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Tangerang.

5. Penelitian yang dilakukan penulis adalah dengan melalui pendekatan kuantitatif. Dengan demikian penulisan ini dapat dikatakan sebagai suatu uraian yang bersifat sistematis mengenai teori-teori, akan tetapi tidak hanya sebagai pendapat para ahli atau penulis saja yang diuraikan, namun juga berupa hasil-hasil penelitian di lapangan yang berhubungan dengan objek permasalahan yang diteliti.

4. PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil analisis pengaruh komunikasi (X_1) dan pengawasan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di STPI Curug – Tangerang, maka selanjutnya perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut :

4.1 Analisis variabel X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan IBM SPSS Statistics 21 komputer diperoleh bahwa :

- a) Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi linear sederhana maka didapat harga $a = 14,166$ dan $b = 0,490$ dengan demikian persamaan regresinya $Y = 14,166 + 0,490X_1$, hal ini berarti bila komunikasi dinaikkan 1 poin

maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang sebesar 0,490 pada konstanta 14,166.

- b) Hasil perhitungan *product moment*/koefisien korelasi antara komunikasi (X_1) terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang (Y) didapatkan nilai $r_{YX_1} = 0,531$ ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang sedang pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang.
- c) Untuk mengetahui kontribusi komunikasi (X_1) terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang dapat diketahui melalui koefisien determinasi yaitu $r_{YX_1}^2 \times 100\% = 0,531$ atau 28,20% ini berarti komunikasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang sebesar 28.20% dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi yang dilakukan pegawai di STPI Curug – Tangerang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. dengan kata lain semakin baik tingkat komunikasi yang dilakukan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan masih belum dapat dimaksimalkan dalam prakteknya, perlu ditempuh langkah-langkah inovatif dan konstruktif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang melalui pendekatan multi indisipliner, perlu ditempuh langkah-langkah terobosan yang inovatif dalam rangka meningkatkan komunikasi bagi pegawai melalui penanganan secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta pemahaman dan pengetahuan akan komunikasi yang baik yang dilakukan dalam menyikapi masalah-masalah yang menyangkut dengan bidang perhubungan, khususnya di STPI Curug – Tangerang.

4.2 Analisis pengaruh variabel X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian dengan bantuan perhitungan IBM SPSS Statistics 21 komputer diperoleh bahwa :

- a) Berdasarkan hasil perhitungan melalui analisis regresi linear sederhana maka didapat harga $a = 13,431$ dan $b = 0,518$ dengan demikian persamaan regresinya $Y = 13,431 + 0,518X_2$, hal ini berarti bila pengawasan dinaikkan 1 poin maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang sebesar 0,518 pada konstanta 13,431;
- b) Hasil perhitungan *product moment*/koefisien korelasi antara pengawasan (X_2) terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang (Y) didapatkan nilai $r_{YX_2} = 0,564$ ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang sedang pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang;
- c) Untuk mengetahui kontribusi pengawasan (X_2) terhadap kinerja (Y) yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang dapat diketahui melalui koefisien determinasi yaitu $r_{YX_2}^2 \times 100\% = 0,318$ atau 31,80% ini berarti pengawasan mempunyai kontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai di STPI Curug – Tangerang sebesar 31,80% dan sisanya dipengaruhi faktor lainnya.

Seperti diketahui aspek lain yang dominan dalam upaya

untuk meningkatkan kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang selain aspek komunikasi, adalah pengawasan yang dilakukan oleh pegawai di STPI Curug – Tangerang.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan pegawai di STPI Curug – Tangerang mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan kata lain semakin baik tingkat pengawasan yang dilakukan, maka akan semakin baik kinerja yang diberikan pegawai di STPI Curug – Tangerang.

Walaupun dari hasil pengujian hipotesis telah terbukti adanya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang cukup signifikan, namun pengaruhnya belum memperlihatkan angka yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan masih belum dapat dimaksimalkan dalam prakteknya, perlu ditempuh langkah-langkah inovatif dan konstruktif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang melalui pendekatan multi indisipliner, perlu ditempuh langkah-langkah terobosan yang inovatif dalam rangka meningkatkan pengawasan bagi pegawai melalui penanganan secara komprehensif terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi

pengawasan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta pemahaman dan pengetahuan akan pengawasan yang dilakukan dalam menyikapi masalah-masalah yang menyangkut dengan bidang perhubungan, khususnya di STPI Curug – Tangerang.

4.3 Analisis Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Persamaan regresi berganda merupakan model persamaan garis untuk melihat pengaruh variabel komunikasi (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai di STPI Curug – Tangerang (Y). Dari hasil pengolahan komputer berdasarkan perhitungan IBM SPSS Statistics 21, diperoleh :

Tabel 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,897	2,702		2,553	,013
1 Pengawasan	,395	,082	,430	4,826	,000
Komunikasi	,349	,082	,378	4,244	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 6,897 + 0,395X_1 + 0,349X_2$$

Persamaan ini berarti bahwa :

1. Setiap peningkatan 1 skor variabel komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai STPI Curug Tangerang sebesar 0,395 skor pada konstanta 6,897 dengan asumsi variabel pengawasan nilainya konstan;
 2. Setiap peningkatan 1 skor variabel pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai STPI Curug – Tangerang sebesar 0,349 skor pada konstanta 6,897 dengan asumsi variabel komunikasi nilainya konstan;
- Analisis sensitivitas dilakukan untuk melihat

kepekaan variabel terikat terhadap perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Untuk keperluan analisis ini dilakukan dengan cara menghitung *Beta Coefficients*. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS Statistics 21. Hasil dari perhitungan komputer (terlampir) dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

1. Setiap kenaikan 1 standard deviasi variabel komunikasi (X_1) akan meningkatkan 0,430 standard deviasi dari kinerja pegawai STPI Curug – Tangerang (Y);
2. Setiap kenaikan 1 standard deviasi variabel pengawasan (X_2) akan

meningkatkan 0,378 standard deviasi dari kinerja pegawai STPI Curug – Tangerang (Y); Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat keragaman variabel terikat Y (kinerja) yang disebabkan oleh

perbedaan variabel bebas 1 (komunikasi) dan variabel bebas 2 (pengawasan). Besarnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi, yang diperoleh :

Tabel 4.17

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,666 ^a	,444	,430	3,176	,444	31,893	2	80	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dengan bantuan pengolahan komputer terhadap data penelitian berdasarkan perhitungan IBM SPSS Statistics 21 diperoleh nilai R^2 sebesar 0.444. Artinya bahwa sebesar 44,40% keragaman kinerja pegawai STPI Curug Tangerang disebabkan oleh keragaman komunikasi dan pengawasan, sedangkan sisanya 55,60% disebabkan oleh faktor lainnya.

Dua faktor penting, yaitu komunikasi dan pengawasan menunjukkan pengaruh yang cukup positif dalam meningkatkan kinerja pegawai

STPI Curug Tangerang. Selain itupun, dilihat dari koefisien determinasi terlihat bahwa, ternyata tingkat keragaman sebesar 44,40%. Kinerja pegawai STPI Curug Tangerang disebabkan oleh keragaman dari faktor komunikasi dan pengawasan. Hal ini jelas menunjukkan, bahwa baik faktor komunikasi maupun pengawasan bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai STPI Curug Tangerang, dimana 55,60% kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang dalam penelitian ini tidak dianalisis lebih

lanjut seperti misalnya sarana dan prasarana kerja, tingkat pendidikan, insentif, kemampuan teknis, motivasi kerja, dan banyak lagi faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai STPI Curug Tangerang yang pada penelitian ini tidak dianalisis lebih lanjut.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja, penelitian ini mendukung teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh komunikasi dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan merupakan faktor penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan ada pembinaan baik terhadap manajemen STPI maupun kepada seluruh pegawai. Komunikasi antar pegawai sangat perlu diperhatikan dan harus terus ditingkatkan, karena dalam menyelesaikan pekerjaan diperlukan kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis diantara pegawai. Maka komunikasi harus berjalan dengan efektif dan terbuka untuk terciptanya peningkatan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug Tangerang. Ketua Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia Curug

Tangerang harus langsung melakukan pengawasan terhadap para bawahan sehingga efektivitas pekerjaan bawahan dapat terkontrol dengan baik dan target pekerjaan selesai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amin, Mufham. 2006. *Manajemen pengawasan*. Ciputat : Kalam Indonesia
- Effendy, Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : CV. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta

Suprpto, Tommy. 2011. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta : PT. Buku Seru.

Trihendradi, C. 2011. *SPSS 19*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Komputer, Wahana. 2010. *Mudah Belajar Statistik dengan SPSS 18*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Zuhriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.