

## **PENGARUH PENGAWASAN, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PENGAWASAN BARANG PADA DISPERINDAG PROVINSI RIAU**

**Aznuriyandi**

Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning  
Jln. D.I. Panjaitan KM 8 Rumbai Pekanbaru  
E-mail : [aznuriyandi@unilak.ac.id](mailto:aznuriyandi@unilak.ac.id)

diterima: 12/6/2020; direvisi: 17/8/2020; diterbitkan: 26/9/2021

**Abstract:** This research was conducted at the Goods Section of the Riau Province Industry and Trade Office, Menara Lancang Kuning Building, 5th Floor, Jalan Sudirman No. 460 Pekanbaru, Riau Province. The purpose and benefits of this study are to determine the effect of control, communication and performance on the competence of employees in the field of goods and trade industry supervision in Riau Province.

The information assortment strategies utilized in this examination were surveys and meets, and the strategy utilized in testing was statistics/inspecting immersion, implying that the testing depended on the populace overall. Examination of information utilizing different direct relapse investigation utilizing SPSS adaptation programming. 17. In addition, do likewise halfway test (t test). From the results of research on the influence of Control, Communication and Competence can improve the performance of Goods Sub-Sector Employees In Riau Province Disperindag Variable Control (X1) obtained t amounted to 11 508 greater than ttable is 1.662. There are supervisory variables, communication variables and competence on performance which significantly influence 61.6%, 25.3% and 22.2%. speculation test result shows that the Fhitung more noteworthy than Ftable is 370 632 > 2.72, implying that demonstrated the relapse model utilized effectively clarify the impact of free factors (X1, X2 and X3) together fundamentally on the reliant variable (Y). This impact variable can be seen from the coefficient of assurance ('R square) of 0, 932 or 93, 2% and 6.8% which can be seen by different factors not inspected in this examination

**Keywords:** *Control, Communication, Competence, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat baik materiil maupun spiritual yang senantiasa dilaksanakan secara terus-menerus serta berkesinambungan dalam perihal ini adalah Pembangunan Nasional, di negara yang masih berkembang pembangunan dalam berbagai bidang, antara lain pembangunan di bidang ekonomi, sosial budaya, hukum dan lain-lain.

Dalam pengembangan zona keuangan, Departemen Perindustrian dan Perdagangan memiliki situasi untuk menciptakan lingkungan bisnis yang bermanfaat, mendorong usaha kecil dan menengah atau usaha rumahan, mendorong intensitas zona modern dan pertukaran, dengan tujuan bahwa bahan zona mekanis diperlukan. untuk memiliki pilihan untuk

bersaing di pasar dunia dan menjadi otonom. untuk meningkatkan volume tarif.

Dalam memperkirakan pencapaian proyek dan latihan, cenderung dilihat dari beberapa penanda. Pencapaian derajat eksekusi harus dimungkinkan dengan melihat tujuan dan pengakuannya. Pencapaian efektif program dikelompokkan menjadi 4 standar penilaian presentasi dengan aturan esteem 4 dan 3 yaitu 90% dan 80%, dengan kondisi sangat baik dan bagus, langkah 2 dan 1, khususnya 70% dan 60% dengan pengaturan yang memadai dan buruk.

Dari standar inilah penilaian presentasi perwakilan Kementerian Perindustrian dan Perdagangan di bidang pengelolaan barang dapat diperkirakan, dengan alasan dapat bekerja dengan penilaian. Penilaian pameran ini dilakukan

pada seluruh pekerja di bidang manajemen. Ada juga tabel presentasi yang bisa kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : Rekapitulasi Kinerja Pegawai Disperindag Provinsi Riau dalam pengawasan barang yang beredar di pasaran tahun 2009 – 2014

No	Tahun	Hari kerja	Target harian	Target/tahun	Realisasi/tahun	Persentase
1	2010	235	5	1175	870	74,04
2	2011	225	5	1125	856	76,09
3	2012	237	5	1185	890	75,11
4	2013	220	5	1100	835	75,91
5	2014	215	5	1075	845	78,60

Sumber : Disperindag Provinsi Riau, 2015

Berdasarkan Tabel I.1 kinerja pegawai Disperindag Provinsi Riau, sebagai aparatur negara dalam bidang perindustrian dan perdagangan ini yang mengontrol dan mengawasi barang yang beredar. Dalam pengawasan barang yang beredar ini dapat kita lihat hasil kinerja pegawai Disperindag Provinsi Riau hasil kerja yang diperoleh dari rata-rata penilaian kinerja pegawai pada kriteria nilai 2, dengan nilai kinerja 70% s/d 80% (Cukup) ini nilai kinerja pegawai dengan kategori cukup, sehingga penilaian kinerja pegawai masih dikatakan dikategorikan belum optimal.

Dalam hal pengawasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen dibuat untuk melindungi konsumen dari penerimaan negatif penggunaan barang dan penggunaan Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2000 tentang Standardisasi Nasional, untuk meminta peningkatan intensitas, persaingan yang solid dalam bisnis ban tanpa pemisahan, jaminan pembeli sejauh keamanan, kesejahteraan, dan keamanan. kesejahteraan dan wilayah, dan dengan tujuan untuk mencapai pengakuan bersama tentang latihan normalisasi dengan negara yang berbeda, dianggap penting untuk menerapkan Standar Nasional Indonesia secara tepat.

Dalam upaya pengelolaan: (a) barang dagangan atau potensi keuntungan

yang tersebar di pasar sesuai dengan (pedoman, nama, ketentuan standar, administrasi purna jual, strategi penjualan, dan promosi tambahan), (b) benda-benda yang ditolak tersebar di tempat pengintaian, (3) Item yang dikelola oleh niaganya dan distribusi.

Dalam hal ini perlu ada nya komunikasi yang tepat antara pimpinan terhadap bawahan agar mendapatkan hasil yang optimal, dimana dalam penelitian ini peneliti melihat komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan masih belum optimal, sehingga sering terjadi kesalahan dalam memperoleh informasi.

Bersumber pada hasil wawancara yang dicoba oleh periset kepada pegawai menimpa komunikasi: (1) Keterbukaan untuk tiap orang buat berhubungan, disini dapat kita lihat belum berjalan sesuai yang diharapkan, antara pimpinan dan bawahan ataupun bawahan terhadap sesama rekan kerja. (2) Empati, berupaya merasakan dalam metode yang sama dengan orang lain. Masih terdapatnya atensi yang di bagikan masih tidak menyeluruh, sehingga ini bisa pengaruhi dari kinerja. (3) Terdapat sokongan dengan orang lain, disini nampak masih minimnya komunikasi antara sesama pegawai. (4) Atensi positif dikomunikasikan, ini nampak masih minimnya penghargaan yang diberikan dengan metode menginformasikan pegawai- pegawai yang berprestasi.

Bersumber pada wawancara dini yang dicoba periset memandang masih terdapatnya kekurangan ialah komunikasi tidak hendak berjalan dengan baik, seandainya pimpinan serta pegawai yang terdapat di Dinas Perindag tidak pandai mengantarkan komunikasi secara baik, sehingga dalam prosesnya banyak terjalin hambatan, dimana data yang di bagikan kerap salah makna, sehingga terkadang prosedur kerja tidak berjalan dengan baik.

Ada pula kompetensi yang terdapat pada disperindag Provinsi Riau,

kompetensi ini ialah ciri dasar seorang yang dipengaruhi metode berpikir serta berperan, membuat generalisasi terhadap seluruh suasana yang dialami, dan bertahan lumayan lama dalam diri manusia, bersumber pada pengamatan periset kompetensi yang dimiliki pegawai masih belum baik, sebab belum bisa mengecek totalitas benda sebab keterbatasannya pegawai serta minimnya pengalaman.

Dari landasan yang telah tergambarakan pencipta kepada pencipta menyelesaikan ujian ini dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindag Povinsi Riau”.

Dari penjelasan latar balik permasalahan yang sudah dikemukakan di atas, hingga yang jadi pokok permasalahan dalam riset ini merupakan: (1) Apakah Pengawasan secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Pada Disperindag Bidang Pengawasan Provinsi Riau? (2) Apakah Komunikasi secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Pada Disperindag Bidang Pengawasan Provinsi Riau? (3) Apakah Kompetensi secara parsial mempengaruhi terhadap Kinerja Pada Disperindag Bidang Pengawasan Provinsi Riau? (4) Apakah Pengawasan, Komunikasi Serta Kompetensi secara simultan mempengaruhi terhadap Kinerja Pada Disperindag Bidang Pengawasan Provinsi Riau?

Bersumber pada dari penjelasan latar balik, formulasi permasalahan, tujuan riset serta kerangka riset tersebut, hingga dikemukakan hipotesis pada riset ini merupakan:

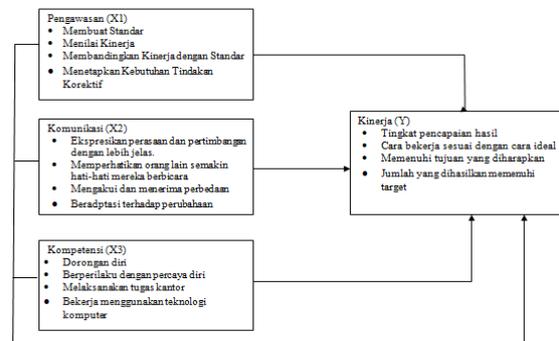
H 1: Diantisipasi bahwa ada dampak kritis dari pengawasan pekerja setengah jalan terhadap Eksekusi perwakilan pada Disperindag Pengawasan Provinsi Riau.

H 2: Diperkirakan ada dampak yang besar dari korespondensi setengah jalan

terhadap eksekusi pekerja pada Disperindag Pengawasan Provinsi Riau.

H 3: Diperkirakan ada dampak yang sangat besar dari ketidaklengkapan kemampuan pekerja terhadap pelaksanaan perwakilan pada Disperindag Pengawasan Provinsi Riau.

H 4: Diantisipasi bahwa akan ada dampak kritis Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi Simultan terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Pengawasan Provinsi Riau.



**TINJAUAN PUSTAKA**

Pendapat Irianto dalam Sutrisno (2010;171), kinerja adalah perolehan seseorang dalam melakukan tugasnya dalam mendapatkan prestasi. Keberhasilan kinerja tergantung kepada para pelaku organisasi yang ada di dalamnya. Menurut Bernadin dalam Robbins (2006:260), Kinerja karyawan tersebut pada umumnya untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: (a) Kuantitas dari hasil, (b) Kualitas dari hasil, (c) Ketetapan waktu dari hasil, (d) Kehadiran, (e) Kemampuan bekerja sama.

Menurut (Moekijat, 2010:80) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:336), komunikasi adalah

pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Komunikasi adalah pentransferan informasi dari seseorang kepada orang lain (Newstorm dan davis dalam kaswan, 2012:151), Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami (Robbins, 2006:310).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:337-338), komunikasi antar pribadi bisa efektif bila memperhatikan : (1) Keterbukaan bagi setiap orang untuk berinteraksi, (2) Empati, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan orang lain, (3) Ada dukungan dengan orang lain. (4) Perhatian positif dikomunikasikan, (5) Ada kesamaan di antara orang yang berkomunikasi.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Lucia dan Lepsinger dalam Manopo (2011:12) kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai didalam organisasi. Apabila pegawai memiliki pengetahuan. dikemukakan oleh Lucia dan Lepsinger dalam Manopo (2011:12) kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai didalam organisasi.

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dapat dijelaskan sebagai

berikut (Wibowo, 2007: 91-93). *Communication competency, Self management competency, Technical/operational competency, Planning competency, Influence competency, Interpersonal competency, Thinking competency, Organizational competency, Human resources management competency, Leadership competency, Client service competency, Business competency.*

## **METODE PENELITIAN**

Riset ini dicoba di Bidang Pengawasan Benda Dinas Perindustrian serta Perdagangan Provinsi Riau, Gedung Tower Lancang Kuning Lantai 5, Jalur Jenderal Sudirman No 460, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Tipe informasi yang diperlukan dalam riset ini merupakan informasi primer serta informasi sekunder, dengan metode selaku berikut: (a) Informasi primer berbentuk himpunan data yang diperoleh lewat hasil pengisian kuesioner, wawancara serta observasi. (b) Informasi sekunder didapat dengan menelaah informasi yang diperoleh dari Pegawai dalam pengawasan barang pada Disperindag Povinsi Riau.

Ada juga populasi objektif dalam penelitian ini adalah pegawai Disperindag Provinsi Riau sebanyak 85 orang, dengan kemungkinan garis besar menggunakan statistik/strategi pengujian yang diambil dari populasi habis-habisan. Jadi penggambaran dalam eksplorasi ini diatas 85 pekerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dibahas tentang Contoh Pengaruh Supervisi, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Bidang Pengawasan Objek pada Disperindag Provinsi Riau. Survei tersebut akan menggabungkan hasil pemeriksaan dengan sumber data persepsi dan polling yang telah dibulatkan oleh pada Bidang

Pengendalian Benda Disperindag Provinsi Riau sebagai responden.

Bersumber pada hasil analisa regresi linier berganda dengan memakai tata cara SPSS, hingga hasil analisis merupakan:

**Hasil Uji Hipotesis**

Analisa Regresi					
Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	Hasil
Konstanta	1.571				
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	.616	11.508	1,662	.000	Signifikan
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	.253	4.790	1,662	.000	Signifikan
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	.222	4.390	1,662	.000	Signifikan
R	= 0.965				
R square	= 0.932				
F <sub>hitung</sub>	= 370.623				
F <sub>Sign</sub>	= 0.000				

Sumber: Olahan Data, 2015 Hasil Observasi dan Kuesioner, 2015

Tabel di atas dan dari tiga faktor bebas yang diingat untuk model relaps, variabel Pengawasan, variabel Komunikasi dan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan = 0,05. Dapat dikatakan bahwa variabel pada Bagian Pengawasan Barang Disperindag Provinsi Riau dipengaruhi oleh variabel Pengawasan, variabel Komunikasi dan variabel kemampuan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 1,571 + 0,616 X_1 + 0,253 X_2 + 0,222 X_3$$

Konsistensi 1.571 menyatakan bahwa dengan asumsi variabel otonomi dipandang stabil, maka pelaksanaan normal perwakilan Disperindag Provinsi Riau adalah 1.571. Koefisien pengulangan untuk variabel Pengawasan adalah 0,616 yang menyiratkan bahwa untuk setiap tambahan 1 kekuatan untuk membangun Kompetensi akan memperluas pameran pekerja sebesar 61,6% dan koefisien kekambuhan variabel Komunikasi sebesar 0,253 menyatakan bahwa setiap perluasan 1 Komunikasi akan membangun presentasi perwakilan oleh 25,3% dan koefisien relaps komunikasi sebesar 0,222 menyatakan bahwa setiap perluasan 1 Kompetensi akan memperluas eksekusi pekerja sebesar 22,2%.

Kemudian menguji hubungan setiap

variabel otonom terhadap faktor bebas dengan menggunakan uji R<sup>2</sup> (jaminan tidak lengkap) dengan bantuan program SPSS 17. Koefisien jaminan fraksional (R<sup>2</sup>) adalah X<sub>2</sub>>X<sub>3</sub>>X<sub>1</sub> yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap presentasi Pegawai dalam pengawasan barang pada di disperindag Povinsi Riau.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan berapa banyak variasi dalam variabel otonom menjelaskan varietas bergantung. Dari tabel 5.14 di atas, terlihat sangat baik bahwa koefisien assurance (R<sup>2</sup>) adalah 0,932. Hal ini menunjukkan bahwa 93,2% keragaman variabel, khususnya pelaksanaan perwakilan, dapat diperjelas oleh keragaman variabel otonom, khususnya faktor Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi. Sementara itu, 6,8% dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diperiksa dalam penyelidikan ini.

Untuk sebagian besar menunjukkan hipotesis, digunakan uji-t, yaitu menguji pentingnya koefisien pengulangan tengah dengan melihat thitung dan ttabel pada = 0,05, jika:

- 1) t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak dan H1 diakui

Hal ini menunjukkan bahwa faktor bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) dapat memperjelas variabel terikat (Y) dan pengaruh variabel otonom terhadap variabel terikat yang diuji.

- 2) t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka Ho diakui dan H1 ditolak

Hal ini menunjukkan bahwa faktor bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) tidak dapat dijelaskan oleh variabel terikat (Y) dan tidak ada pengaruh unsur otonom terhadap komponen yang diuji.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara bersama-sama digunakan uji F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi berganda dan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> pada α = 0,05, jika:

- 1) F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka Ho ditolak dan H1 diterima

Artinya model regresi berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

- 2) Fhitung  $\square$  Ftabel maka Ho diterima dan H1 ditolak

Artinya model regresi tidak berhasil menerangkan pengaruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 5.14 di atas terlihat bahwa Fhitung lebih besar dari pada Ftabel yaitu  $370.623 > 2,72$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X1, X2 dan X3) saling mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Analisa hasil kekambuhan bahwa faktor bebas yang terdiri dari Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi yang digunakan dalam penyidikan ini secara bersama-sama atau sendiri-sendiri mempengaruhi presentasi Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindag Povinsi Riau.

Di sisi lain tingkat determinasi variabel-variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat juga cukup tinggi. Angka-angka tersebut menggambarkan adanya pengaruh yang positif dan kuat dari variabel Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai. Analisa secara kualitatif tentang masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut: Pengawasan dalam penelitian ini terbukti mampu memberikan pengaruh yang berkontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. pendapat Moekijat, pengawasan adalah berupa suatu bentuk dalam mengontrol kegiatan yang dilaksanakan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang di ingin kan dan apabila terjadi penyimpangan dapat diperbaiki langsung. Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan

mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dengan demikian Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini faktor-faktor dari Pengawasan yaitu : Setiap tindakan Saya biasanya menetapkan prinsip, saya siap untuk mengukur presentasi diri saya atau bawahan saya, untuk setiap gerakan Saya membandingkan pelaksanaan dan norma sesuai pengaturan yang ada, efek samping dari latihan sebagai bahan penilaian memutuskan kebutuhan untuk kegiatan restoratif untuk latihan di masa depan. Sehingga Pengawasan memiliki hubungan dan pengaruh yang kritis. Artinya, manajemen berkembang, pameran dalam pengawasan barang pada di disperindag Povinsi Riau. Secara umum juga akan meningkat, dan sebaliknya jika tingkat pengawasan berkurang pada pelaksanaan Pegawai dalam Bidang Pengawasan pada Barang Disperindag Provinsi Riau cenderung menurun. Komunikasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini terbukti Komunikasi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja Pegawai dalam Bidang Pengawasan Barang pada Disperindag Provinsi Riau. Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Dengan demikian komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, Adapun indikator dari komunikasi ini yaitu Ekspresikan perasaan dan pertimbangan dengan lebih jelas Dengarkan orang lain dengan lebih hati-hati ketika mereka berbicara, Mengakui dan menerima perbedaan, Beradaptasi terhadap perubahan.

Dengan cara ini, korespondensi dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan saat ini diyakini akan meningkat. Dengan tujuan agar surat menyurat memiliki hubungan dan dampak yang kritis. Artinya jika surat menyurat berkembang, maka presentasi Pegawai dalam pengawasan barang pada

disperindang Povinsi Riau. juga akan meningkat secara umum, dan sebaliknya jika Komunikasi berkurang, maka pameran Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindang Povinsi Riau umum akan berkurang.

Kompetensi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Faktor Kompetensi dalam penelitian ini terbukti secara parsial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai. Kompetensi didefinisikan sebagai “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”. Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa: ”Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut”. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Lucia dan Lepsinger dalam Manopo (2011:12) kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai didalam organisasi. Apabila pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan karakteristik yang baik maka pegawai akan memiliki kompetensi yang baik pula dalam pekerjaannya.

Dengan demikian variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian mungkin sesuai dengan kondisi sasaran mengenai poin-poin keterampilan ini, khususnya inspirasi diri, bertindak dengan pasti, mengerjakan tugas kantor dan bekerja dengan inovasi PC. Bagaimanapun, jenis keterampilan ini jelas sangat tergantung pada instruksi dan pelatihan yang diberikan Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindang Povinsi Riau dalam meningkatkan

kemampuannya lagi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindang Povinsi Riau sebagai berikut:

1. Komponen Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi sebagian berpengaruh signifikan terhadap penyajian Pegawai dalam pengawasan barang pada Disperindang Povinsi Riau dan dampak pelaksanaan Kondisi ini menunjukkan bahwa: (a) Pengawasan membangun kemudian eksekusi representatif tambahan. Pengawasan Sebagai Kegiatan Peningkatan Pengembangan (b) Korespondensi dibangun kemudian eksekusi pekerja juga meningkat. Korespondensi dikembangkan lebih lanjut melalui pengembangan lebih lanjut metode penyampaian melalui memperhatikan setiap diskusi, menghargai variasi dan memberi masukan setiap kali kita menyampaikan baik secara verbal maupun non-verbal, (c) Kemampuan berkembang maka eksekusi pekerja juga meningkat dan sebaliknya.
2. Secara bersamaan atau bersama-sama diperoleh hasil bahwa variabel Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi berpengaruh terhadap pameran Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindang Povinsi Riau.
3. Dalam pemeriksaan faktor bebas, apa yang paling kuat? Pada hakekatnya presentasi Pegawai dalam pengawasan barang pada disperindang Povinsi Riau adalah faktor dari pengawasan kerja tersebut. Dengan setiap tindakan saya biasanya menetapkan prinsip, siap untuk mengukur pameran diri saya, atau bawahan saya, setiap

latihan saya kontras dan norma sesuai pengaturan yang ada dan hasil dari penilaian kebutuhan untuk kegiatan perbaikan untuk latihan masa depan presentasi perwakilan Pegawai dalam pengawasan barang pada Disperindang Povinsi Riau akan bertambah.

Menindaklanjuti kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sekaligus saran-saran sebagai berikut:

1. Faktor Pengawasan berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pengawasan dapat meningkatkan kinerja Pegawai, peningkatan Pengawasan dalam bentuk Setiap tindakan saya biasanya menetapkan pedoman, siap untuk mengukur pameran diri saya, atau bawahan saya, untuk setiap gerakan saya kontras pelaksanaan dan norma-norma sesuai pengaturan yang ada dan konsekuensi dari latihan sebagai bahan penilaian memutuskan kebutuhan untuk kegiatan perbaikan untuk latihan masa depan.
2. Korespondensi dalam investigasi ini berdampak pada eksekusi representatif, sehingga korespondensi dapat membantu dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut. Selanjutnya mengembangkan korespondensi dengan memperhatikan setiap pembahasan, menghargai variasi dan memberikan kritik pada setiap korespondensi, baik verbal maupun nonverbal. Dipercaya bahwa korespondensi verbal dan non-verbal dapat di-ground sehingga data yang diteruskan dapat diterima secara umum, untuk situasi ini korespondensi saat ini dapat berjalan dengan lebih baik.
3. Faktor kemampuan tergantung hasil penelitian berpengaruh terhadap

pameran Pegawai dalam pengawasan barang pada Disperindang Povinsi Riau. Keterampilan pekerja harus dipandang siap untuk mengikuti konsistensi perwakilan di kemudian hari. Memberikan persiapan dan memiliki pilihan untuk memberikan lebih banyak kebebasan untuk melanjutkan pelatihan umumnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja. Hal ini dapat sebagai informasi, kemampuan dan kapasitas yang juga dikenang untuk Kompetensi Pegawai sehingga dalam melakukan latihan di tempat kerja menjadi lebih baik.

4. Dalam hal peningkatan aset manusia, Disperindag Provinsi Riau harus fokus pada pekerja sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai unsur kreasi. Melalui kemampuan dan wawasan, namun juga Pengawasan, Komunikasi dan Kompetensi perlu pertimbangan yang sungguh-sungguh, dengan memberikan jabatan-jabatan yang dibutuhkan oleh perwakilan yang dapat mengganggu pekerjaan. Misalnya, memberikan persiapan dalam mengembangkan kemampuan kerja lebih lanjut. karena komponen-komponen ini menentukan keberhasilan pengerjaan pameran pekerja itu sendiri.
5. Terhadap obyek pemeriksaan yang akan diselesaikan oleh tenaga ahli selanjutnya, maka ditentukan juga untuk menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi presentasi Pegawai dalam pengawasan barang pada Disperindang Povinsi Riau dari obyek penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aznuriyandi. 2014. *Pengaruh Kompetensi. Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.*

- Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Jurnal. Aplikasi Bisnis. Prodi Administrasi Bisnis Fisipol, Universitas Riau.
- Effendy. Onong Uchjana. 2007. *Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Fuad. Nur dan Ahmad. Gofur. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Terkoordinasi*. Jakarta: PT Grasindo 18
- Hasibuan. Melayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tinjauan Kembali PT. Sastra Bumi. Jakarta
- Kaswan. 2012. *Penyuluhan dan Pendampingan*. Surat : Bandung.
- Luthans. Fred. 2006. *Perilaku Hirarkis Edisi Sepuluh*. ANDI : Yogyakarta.
- Lubis, Namora Lumongga. 2009. *Depresi Tinjauan Psikologis*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Manopo. Christine. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis. Robert L dan John H Jackson. 2006. *Human Resource Management*. terjemahan. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang. M. 2008. *Manajemen Personalia*. Gaja Mada University Press. Yogyakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Partini. Sri. 2013. *“Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. Program Studi Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Sari. Dwi Puspita. 2011. *“Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang”*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Semarang.
- Santoso. Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran. U. 2009. *Research Methods For Business Metodologi Penelitian Untuk Bisinis Buku I Edisi 4*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sutrisno. Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung..
- Suharyadi. Purwanto. 2009. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba empat Buku 1 dan 2 edisi 2. Bandung.
- Situmorang. Syafrizal Helmi. 2011. *Berkonsep dan Kasus Bisnis: USU Press. Bidang*.
- Usman. Husain. 2006. *Teori Eksekutif. Praktek Instruktif dan Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Undang-undang Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia nomor 20/M-DAG/PER/5/2009 tanggal 26 Mei 2009