

PENGARUH KOORDINASI , KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DI KABUPATEN GIANYAR

Putu Anik Junia Artawan¹

I Gusti Ayu Imbayani²

I Made Surya Prayoga³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: putuartawan071@gmail.com

ABSTRAK

Koordinasi, komunikasi dan pengawasan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih bermutu. Menyadari betapa pentingnya koordinasi, komunikasi dan pengawasan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, maka Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan Koordinasi, komunikasi dan pengawasan dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Koordinasi, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar.

Kata kunci : Koordinasi, Komunikasi, Pengawasan dan Kinerja

ABSTRACT

Coordination, communication and supervision have an important role to improve the performance of employees to develop more qualified human resources. Realizing how important coordination, communication and supervision are in an effort to improve employee performance, the Tourism Office in Gianyar Regency, with all the limitations they have, is trying to implement the program. The existence of attention and findings regarding the problems of coordination, communication and supervision in an effort to improve and increase employee performance is in accordance with the objectives of this study to determine the effect of coordination, communication and supervision on employee performance at the Gianyar Regency Tourism Office. The sampling technique used the saturated sampling technique with a total sample of 90 employees. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis which assisted data processing using the IBM SPSS Statistics 25 The results showed that Coordination has a positive and significant effect on employee performance at the Tourism Office in Gianyar Regency Communication has a positive and significant effect on employee performance at the Tourism Office in Gianyar Regency Supervision has a positive and significant effect on employee performance at the Tourism Office in Gianyar Regency.

Keywords: The Influence Of Coordination, Communication And Supervision On Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu ilmu pengetahuan yang mempelajari berbagai konsep kegiatan sumber daya manusia, yang dapat digunakan dalam memberikan solusi dari berbagai permasalahan sumber daya manusia, melalui ide - ide atau gagasan yang menghasilkan keunggulan kompetitif, dengan demikian para pembaca akan memiliki keterampilan dalam mengatur kegiatan dan berbagai konsep baik secara mandiri maupun kelompok (Sugiarti, dkk, 2022). Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau istilah kerennya *Human Resource*. Di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. (Tamsah & Nurung, 2022). Manajer sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi (Syarief & Kurniawan, 2022).

Menurut Darda, dkk (2022) kinerja merupakan *performance* atau hasil unjuk kerja, setiap orang memiliki kapasitas menggarap suatu pekerjaan seperti mempunyai keahlian khusus, peralatan lengkap, informasi dan pengalaman yang diperlukan berhubungan dengan pekerjaan dikarenakan ingin membuahkan hasil yang maksimal. kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Purnamasari & Ardhayani, 2021).

Koordinasi merupakan suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. (Lumintang, dkk, 2022). Dalam ilmu manajemen, berbagai perbedaan tersebut harus diintegrasikan dengan koordinasi yang baik agar bisa mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh organisasi secara bersama-sama. Menurut fadiyah, (2022) menemukan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain koordinasi, komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan, dkk, 2022) Komunikasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan berbagi makna dan sikap. Tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Dalam definisinya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat didalamnya dimana kesepahaman yang ada di benak komunikator penyampai pesan dan komunikan penerima pesan (Sunarto, 2022). Menurut Ardiyanto, dkk (2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Naufal & Dewi, (2021) Pengawasan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

sebelumnya. Setiap perusahaan atau instansi pemerintah perlu adanya pengawasan karena menjamin bahwa tujuan-tujuan manajemen tercapai dan berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan. Menurut Rosid, (2022) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Peraturan Bupati Gianyar Nomor 30 Tahun 2020 seiring dengan pesatnya perkembangan Usaha Pariwisata Kabupaten Gianyar sebagai daerah pariwisata, mengakibatkan tumbuh dan berkembangnya pembangunan usaha akomodasi pariwisata sebagai saran penunjang pariwisata. Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintah berdasarkan otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pariwisata yang ada di Kabupaten Gianyar. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata adalah merumuskan kebijakan teknis

dan ekonomi kreatif, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang pariwisata, pembinaan dan pelaksanaan urusan bidang pariwisata pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan. Didalam melaksanakan tugasnya masing-masing bidang Dinas Pariwisata harus mengkoordinir dengan baik dan komunikasi antar staffnya harus berjalan dengan sempurna tapi seiring terjadinya pandemi belakangan ini pengawasan di setiap obyek-obyek yang ditangani menjadi tidak terkontrol dengan benar. Semenjak Covid-19 semua Staf Pegawai dan Koordinator setiap obyek jarang mengawasi destinasi wisata dikarenakan pergantian 15 hari kerja sehingga kinerja pegawai menjadi menurun, dan banyak masalah yang ditimbulkan akibat kurangnya pengawasan. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Permasalahan yang terjadi di setiap obyek wisata di Kabupaten Gianyar tahun 2020-2021

Obyek Wisata	Indikasi masalah
Tirta Empul	Tiket Yang dijual sebelumnya 10.000 rupiah menjadi 15.000 rupiah karena kurangnya koordinasi antar koordinator obyek wisata dengan Prajuru Desa Adat Tampaksiring
Gunung Kawi	Kebersihan Obyek Wisata Gunung Kawi sejak pandemi mulai tidak teratur dikarenakan kurangnya pengawasan oleh koordinator kebersihan terhadap staff kebersihan di Obyek Wisata Gunung Kawi.
Stage Sidan	Semenjak pandemi fasilitas di Obyek Wisata semakin tidak baik karena kurangnya perawatan oleh staff kebersihan di Obyek Wisata Stage Sidan dan koordinasi dan pengawasan koordinator terhadap staff kebersihan kurang baik.
Goa Gajah	Kerindangan di Obyek Wisata Goa Gajah sangatlah penting akan tetapi semenjak pandemi 2 tahun belakangan ini pohon pohon semakin besar dan tidak terawat kebersihan menjadi kurang dan banyak pohon tumbang yang belum ditangani oleh pihak Staff pegawai dan Koordinator di Obyek tersebut.
Sekar Bumi	Taman Bunga Sekar Bumi yang berada di Desa Kertha Payangan Gianyar ini sangatlah cantik sebelum pandemi ini terjadi, akan tetapi semenjak pandemi taman sekar bumi mulai jarang dirawat karena koordinator kebersihan jarang mengawasi obyek dan banyak hama disekitar taman.
Sebatu	Tempat penglukatan Sebatu sangat ramai dikunjungi wisatatawan Domestik maupun Manca Negara akan tetapi semenjak belakangan ini karna sering turunnya hujan penglukatan menjadi curam dan tidak ada koordinasi dari pihak staff pegawai dan prajuru di Desa Sebatu.
Taman Nusa	Taman ini berada di Desa Blahpane karena keunikannya wisatawan sangat antusias mengunjunginya layaknya candi borobudur akan tetapi semenjak belakangan ini taman ini menjadi tidak terurus dan penjualan tiketnya menjadi tidak stabil karena kurangnya komunikasi antar staff pegawai dan prajuru di Desa tersebut.
Ceking Terace	Desa Ceking Tegalalang memiliki keindahan alamnya yang sangat luar biasa akan tetapi semenjak pandemi ini tidak ada satupun wisatawan yang mengunjungi obyek wisata tersebut karena situasi semakin buruk petani pun sebagian besar membajak sawah mereka dan alamnya pun tidak terlihat tertata seperti dulu karena kuraangnya pengawasan oleh Staff Pegawai yang mengawas obyek tersebut.
Bali Zoo	Kebun Binatang Bali Zoo memang sangat menawan dihati masyarakat dan wisatawan, akan tetapi semenjak pandemi belakangan ini staff pegawai disana melakukan lima belas hari kerja dan satwa disana jarang terawat sehingga banyak satwa yang mati akibat tidak adanya komunikasi yang baik antar staff pegawai dan koordintor obyek.

Monkey Forest	Monkey Forest salah satu hutan yang ada di Ubud yang menjadi daya tarik wisatawan di Ubud tetapi semenjak pandemi belakangan ini staff dan pegawai disana jarang berkoordinasi dengan pihak Koordinator yang mengelola disana akibatnya kebersihan dan kerindangan hutan monkey forest menjadi tidak teratur dan monyet-monyet disana menjadi berhamburan.
----------------------	--

Sumber: M. Liputan6.com, 14 Januari 2020.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai pengaruh koordinasi, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai ternyata menunjukkan hasil seragam. Penelitian yang dilakukan oleh fadiyah (2022), Lumintang, dkk, (2022) serta Nainggolan & Rosita (2021) menemukan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Viska, (2020), yang menunjukkan bahwa hubungan antara koordinasi dengan kinerja pegawai tidak berpengaruh. Terdapat hasil yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ardiyanto, dkk, 2022) Hasibuan, dkk, (2022), Oktaviani, dkk (2022), Sugyartony (2021) dan Sunarto (2022). Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang seragam. Terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Noufal & Dewi (2021), Nupratama (2021) Ramdani, dkk (2022) dan Rosid (2020) menghasilkan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Sri Wahyuni, dkk. (2021) menghasilkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena serta *research gap* tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Dwipatesty, dkk, 2021). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Hardi, 2022). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan

2.1.2 Koordinasi

1. Definisi Koordinasi

Menurut Wildanu, dkk, (2021) Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, kekosongan kegiatan dengan jalan menghubungkan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan.

2.1.3 Komunikasi

1. Definisi Komunikasi

Menurut Hariyanto (2021) makna kata komunikasi secara

etimologis sebenarnya merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *communication*. *Communication* sendiri berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti “sama atau sama”, *communico* atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (*to make common*) (siapa). Istilah pertama (*communis*) adalah istilah yang paling banyak digunakan sebagai asal-usul dari kata komunikasi. Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi.

2.1.4 Pengawasan

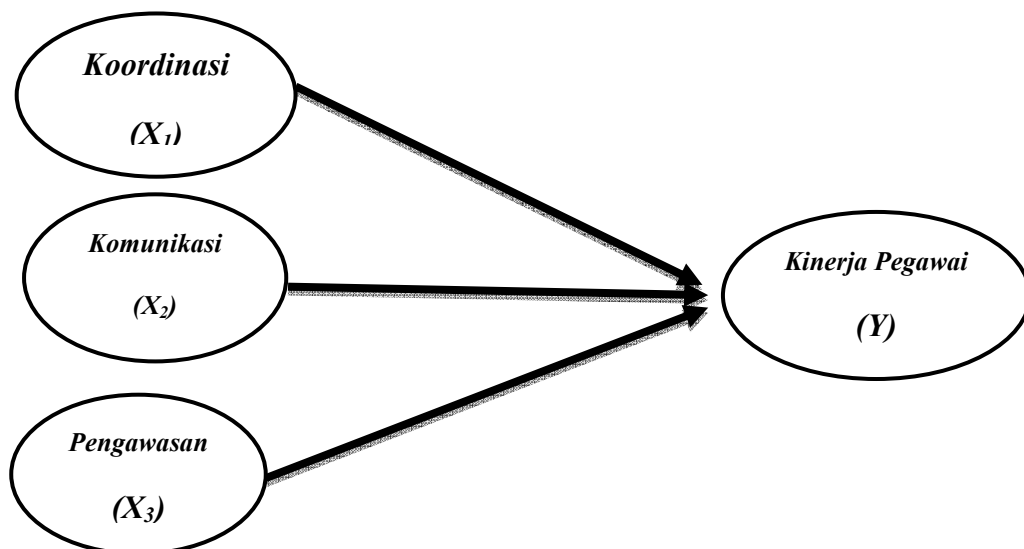
1. Definisi Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Noufal & Dewi (2022).

Melalui pengawasan, perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dapat dipantau, sehingga bisa diambil tindakan-tindakan tertentu untuk mencegah hal-hal yang mungkin dapat merugikan organisasi melalui kontroling dan pengawasan seorang koordinator berkesempatan untuk mengoordinasikan bagian-bagian organisasi serta dapat melakukan identifikasi kelemahan-kelemahan anggota organisasi dan tugasnya.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 3.2



3.3 Hipotesis

H1. Kordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar.

H.2 Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar.

H.3 Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Gianyar.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Yang terletak di Jl. Ngurah Rai No.9, Gianyar, Kec. Gianyar, Kabupaten Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Obyek penelitian yaitu hal yang menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian adalah Koordinasi, Komunikasi, Pengawasan, dan Kinerja Pegawai

4.3 Identifikasi Variabel

1. Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2019:68) menyatakan bahwa: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang,obyek atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.” Kerlinger dalamSugiyono (2014:38) menyatakan bahwa: “Variabel adalah konstruk(*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari”.Variabel Independen atau Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, variabel bebas dilambangkan (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kordinasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Pengawasan (X_3).

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat dilambangkan (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

4.7 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode-metode sebagai berikutobservasi wawancara dokumentasi dan kuisisioner

4.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi linier berganda.

V Hasil Dan Pembahasan

5.1 Analisis Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,895	1,258		1,506	0,136
Koordinasi	0,459	0,086	0,432	5,319	0,000
Komunikasi	0,179	0,039	0,375	4,608	0,000
Pengawasan	0,147	0,042	0,286	3,537	0,001
R	0,725				
R Square	0,526				
Adjusted R Square	0,509				
F _{hitung}	31,761				
Sig.	0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Lampiran 8 (olah data *IBM SPSS Statistic 25*, tahun 2022).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.12 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,895 + 0,459 X_1 + 0,179 X_2 + 0,147 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Nilai a = 1,859 artinya bahwa apabila tidak ada perhatian terhadap koordinasi, komunikasi dan pengawasan atau nilainya adalah konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 1,859.
- 2) Nilai b₁ = 0,459 artinya apabila variabel komunikasi (X₂) dan variabel pengawasan (X₃) dianggap konstan, maka meningkatnya skor koordinasi (X₁) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,459.
- 3) Nilai b₂ = 0,179 artinya apabila variabel koordinasi (X₁) dan variabel pengawasan (X₃) dianggap konstan, maka

meningkatnya skor komunikasi (X₂) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,179.

- 4) Nilai b₃ = 0,147 artinya apabila variabel koordinasi (X₁) dan variabel komunikasi (X₂) dianggap konstan, maka meningkatnya skor pengawasan (X₃) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,147.

5.2 PEMBAHASAN

1) Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja

Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar, ini dilihat dari nilai signifikansi koordinasi. Hal tersebut berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, kekosongan kegiatan

dengan jalan menghubungkan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan, koordinasi dimaksudkan sebagai usaha-usaha menyatukan kegiatan dari satuan kerja organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

2) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar, ini dilihat dari nilai signifikansi Komunikasi. Hal tersebut berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antar pelaku komunikasi pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi, menciptakan ide dari suatu sumber ke satu penerima atau lebih dengan tujuan agar mengubah tingkah laku, komunikasi juga disebut proses pada seseorang untuk berusaha memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain.

3) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Ini dilihat dari nilai signifikansi Pengawasan

sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengawasan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh koordinasi, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika pemberian koordinasi semakin baik, maka kinerja juga semakin meningkat, sebaliknya jika pemberian koordinasi semakin buruk maka kinerja akan menurun.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika komunikasi semakin baik, maka kinerja juga semakin baik, sebaliknya jika komunikasi semakin buruk maka kinerja akan semakin buruk pula.
- 3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika pemberian pengawasan semakin baik, maka kinerja juga semakin meningkat, sebaliknya jika pemberian pengawasan semakin buruk maka kinerja akan menurun.

6.2 Keterbatasan dan Saran-Saran

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

- 1) Penelitian ini hanya menguji koordinasi, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja . Diharapkan pada peneliti berikutnya yang menggunakan variabel terikat serupa dapat menambahkan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja.
- 2) Penyebaran kuisisioner kepada para responden sedikit terhambat dikarenakan adanya pegawai yang ijin atau sakit dimana membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menunggu. Serta kurangnya pendampingan kepada para responden, sehingga apabila responden mengalami kesulitan dalam pengisian kuisisioner tidak bisa secara langsung membantu responden. Hal ini akan membutuhkan waktu yang lebih lama.

6.2.2 Saran-Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, pengawasan dan kinerja, yaitu:

- 1) Koordinasi pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan

kembali, yaitu Semua Staff Dinas Pariwisata menjalankan tugasnya sesuai arahan. Untuk menjalankan tugasnya sesuai arahan, maka disarankan kepada pimpinan Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar agar memberikan arahan atau pembekalan dalam memberikan tugas – tugas kepada bawahannya sehingga kinerja mengalami peningkatan.

- 2) Komunikasi pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Semua Staff Dinas Pariwisata mampu berdiskusi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Hendaknya pimpinan lebih menciptakan hubungan kerja antar pegawai dengan atasan serta sesama pegawai dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain. Dengan memiliki interaksi sosial yang baik diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
- 3) Pengawasan pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu semua Staff dan Pimpinan Dinas Pariwisata mampu mengoreksi setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk mengoreksi setiap pekerjaan yang dilaksanakan, maka disarankan kepada Staff Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar agar mengoreksi kembali pekerjaannya agar dapat mengetahui kesalahan-kesalahan yang terjadi saat melakukan pekerjaan sehingga kesalahan yang terjadi tidak berulang-ulang dan hal-hal yang

dilakukan dalam pekerjaan sudah sesuai.

- 4) Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Gianyar sudah cukup baik, namun masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Semua Staff Dinas Pariwisata mampu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan. Hendaknya pimpinan memperhatikan ketepatan kerja pegawai dengan cara menjalankan standar hasil kerja/SOP yang telah ada dengan baik dan tegas. Ketelitian hasil kerja karyawan dalam bekerja, penggunaan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harus lebih disesuaikan dengan waktu yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan, tanggung jawab dengan alat kerja yang digunakan dan melakukan pekerjaan apa yang harus dilakukan/ditetapkan.
- 5) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya dengan menambah variabel disiplin kerja sehingga mendorong pegawai untuk lebih giat dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanto, A. Y. 2022 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Padang. *Jurnal Matua, Vol. 4, No. 2, Juni 2022, Hal : 255-266.*
- Fadiyah, 2022. Pengaruh Koordinasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (Bppk) Kementrian Keuangan Republik Indonesia. *Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Gadjah Mada.*
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kesembilan.* Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25.* Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. & Bachri 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619*
- Lumintang, V.P.K. & R. N. Taroreh 2022. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal 1682-1693*
- Nainggolan & Rosita. S 2021. Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening." Program Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 10 No. 02, Agustus 2021 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.*
- Nupratama & Yudianto. A 2021. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Notaris/ Ppat Maisarah Pane., Sh, Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi Vol.7/No.4, September 2021, hlm. 60-74*

- Noufal & Dewi. R,A. 2021 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanggamus.M. *Farid Noufal, S.E., M.M. Email: noukrakatau@gmail.com Aviany Ramita Dewi (16010007)*
- Oktaviani, M &, Harwathy.S 2022. Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar, *Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020 .*
- Ramdani, R &, Prahara.S, 2020.Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation SecurityDiBandarUdaraDjalaluddin Gorontalo.Available online <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/index>
- Rosid,2020 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya, *ARSA (Actual Research Science Academic) Vol. 5 No. 1-Januari 2020 ISSN 2548-3986 (Online).*
- Regina A 2016Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya Intervening Di Pt Astra International Tbk Waru*
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabet.*
- Sugiyono.2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabet.*
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sunarto, 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci*Jurnal Semarak,Vol.4,No.2,Juni 2021, Hal (105-118)P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686*
- Sugyartony, 2021. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Pati. *Jurnal Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Pati.Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP) (unismuh.ac.id)*
- Wardani, 2022. Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Ptpn Iv Medan." *Jurnal Administrasi BisnisWINDA WARDHANI 2234 [2233-2249]*
- Zubaidah, S. & Desman 2020. Pengaruh Koordinasi,Pengawasan Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pemberian Izin Konstruksi Di Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 18 (1) Juni 2020 ISSN : 1693 – 1688.*