



**PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TIARA CHAIRINA**  
NPM 1715310113

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : TIARA CHAIRINA  
NPM : 1715310113  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, Agustus 2021

KETUA PROGRAM STUDI

Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M

PEMBIMBING I

Dr. H. Yonhy Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H

DEKAN



Dr. Onhy Medaline, S.H., M.Kn

PEMBIMBING II

Surya Asih, S.E., M.Si



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : TIARA CHAIRINA  
NPM : 17153101113  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN  
FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Medan, Agustus 2021

KETUA

Abdi Setiawan, S.E., M.Si

ANGGOTA II

Surya Asih, S.E., M.Si

ANGGOTA I

Dr. H. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H

ANGGOTA III

Megasari Gusandra Saragih, S.E., M.S.M

ANGGOTA IV

Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM., CPHCM., CIPA

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TIARA CHAIRINA  
NMP : 1715310113  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA,  
DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



  
TIARA CHAIRINA  
NPM 1715310113

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Chairina

NPM : 1715310113

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



TIARA CHAIRINA

NPM 1715310113



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap : TIARA CHAIRINA  
 Tgl. Lahir : MULIOREJO / 02 Juni 1999  
 NIM / NPM : 1715310113  
 Program Studi : Manajemen  
 Jurusan : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.70  
 No. Ponsel : 08974379864  
 Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

#### Judul

PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDANO

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 03 Desember 2020

Pemohon,

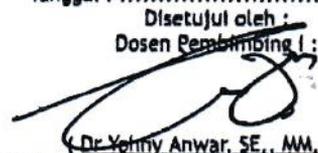
  
 ( Tiara Chairina )

Tanggal : 08-12-2020

  
 Disetujui oleh:  
 Dekan  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

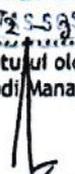
Tanggal : 7-12-2020

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :

  
 ( Dr. Yehny Anwar, SE., MM., MH )

Tanggal : 1-12-2020

Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 3-12-2020

Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :

  
 ( Surya Asri, SE., M.Si. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 03 Desember 2020 13:01:10



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan  
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id  
Medan – Sumatera Utara - Indonesia

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. H. Yohny Anwar, MM, MH.  
Nama Mahasiswa : Tiara Chairina  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310113  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
21/01-2021	1. Penyempurnaan Latar Belakang 2. Penambahan Data Sekunder 3. Penambahan Teori		
10/02-2021	1. Revisi Data Sekunder		
22/02-2021	ASC PROPOSAL		

Medan, Februari 2021  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Ka. Prodi

Dosen Pembimbing I

**Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si**  
NIDN. 0120117101

**Dr. H. Yohny Anwar, MM, MH**  
NIDN. 0105076701



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 M  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Dr. Yohny Anwar, MM., MH  
Nama Mahasiswa : Tiara Chairina  
Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310113  
Jenjang Pendidikan : STRATA 1  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16/7-2011	1. Dta survei disempurnakan 2. Metodologi diperhaluskan 3. Identifikasi masalah	f	
9/8-2011	Ace Giday mago hijra	f	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi



Ramadhan Harahap, S.E., S.P.Si., M.Si

Dosen Pembimbing I

Dr. Yohny Anwar, M.M., M.H



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. H. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H

Mahasiswa : TIARA CHAIRINA  
 Program Studi : Manajemen

Pokok Mahasiswa : 1715310113

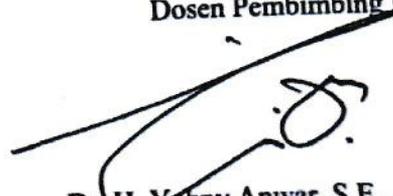
Pendidikan : S1

Tugas Akhir/Skripsi

Pengaruh Komunikasi, Beban kerja dan Fasilitas terhadap  
 Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

HARI	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021	ACC JILID LUX		7/11-2021

Medan, 04 November 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I

  
 Dr. H. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Surya Asih, SE., M,Si  
Nama Mahasiswa : Tiara Chairina  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310113  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24-02-2021	1. Cover, tanda petik dihapus & penambahan NPM 2. Kata pengantar dibagikan penulis 3. Daftar isi diubah menjadi huruf & angka 4. perbaiki space margin 5. perbaiki kata yang salah (typo) 6. perubahan letak variabel x di bab II 7. penambahan rumus regresi 8. perbaiki daftar pustaka		
02-03-2021	ACC Seminar Proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dosen Pembimbing II

Surya Asih, SE., M.Si  
NIDN. 0113115702



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 M  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Surya Asih, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : Tiara Chairina  
Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310113  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30/07 2021	✓ perbaiki cover, kata pengantar, abstrak Daftar isi, daftar tabel, & Daftar pustaka ✓ Perbaiki Penelitian tabel sebelumnya dan tabel op. Variabel ✓ tambahkan teori		
4/8 2021	✓ kerangka konseptual ✓ Sistematisa penulisan		
5/8-2021	Acc. Sidang Meja Hijau		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi

Ramadhan Harahap, S.E., S.P.Si., M.Si

Dosen Pembimbing II

Surya Asih, S.E., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih, S.E., M.Si  
 Mahasiswa : TIARA CHAIRINA  
 Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310113  
 Bidang Pendidikan : .....  
 Tugas Akhir/Skripsi : .....

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021	✓ Menghapus kata "Sebagai" pada ket Kerangka konseptual ✓ Menghapus kata "pada" pada hipotesis ✓ Perbaiki kata-kata yang salah		
- 2021	Acc. Jilid Lex		

Medan, 04 November 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II



Surya Asih, S.E., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIARA CHAIRINA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MULIOREJO / 2 Juni 1999  
 Nama Orang Tua : M. Nurdin  
 N. P. M : 1715310113  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 08974379864  
 Alamat : Jl. Ampera 1 Gg.Pribadi 01 DS. V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TIARA CHAIRINA  
 1715310113

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Analyzed document: TIARA CHAIRINA\_1715310113\_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

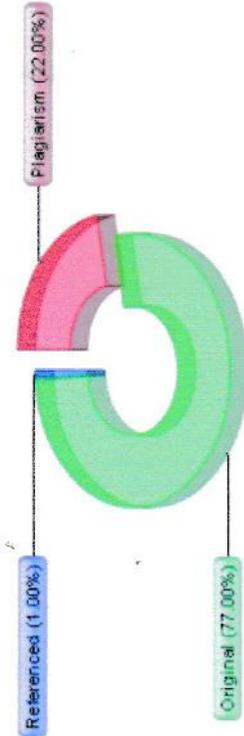
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check

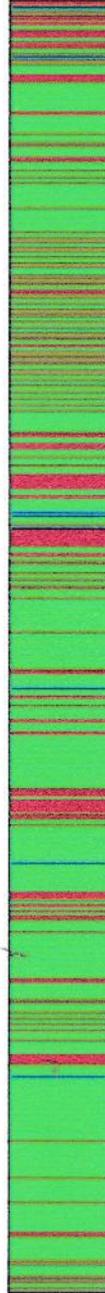


Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph:



Top sources of plagiarism 39

28% 2244 1 [https://repository.bsi.ac.id/index.php/undubu/item/6385/File\\_15-Bab-IV-Hasil-Penelitian-dan-Pembahasan.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/undubu/item/6385/File_15-Bab-IV-Hasil-Penelitian-dan-Pembahasan.pdf)





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 146/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
nama saudara/i:

: TIARA CHAIRINA

: 1715310113

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

namanya terhitung sejak tanggal 27 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus  
g terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Juli 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Elektrif : 04 Juni 2015

## SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : TIARA CHAIRINA  
No. NIM : 1715310113  
Tanggal/Tgl. : MULIOREJO / 2 Juni 1999  
Alamat : Jl. Ampera I Gg.Pribadi 01 DS. V  
No. HP : 08974379864  
Nama Orang : M. Nurdin/Rohaya  
Mata : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
Lokasi : KETENAGAKERJAAN KOTA MEDAN

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Jika ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 06 Agustus 2021

Yang membuat Pernyataan



TIARA CHAIRINA  
1715310113

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi, beban kerja, dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 51 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS 20.0. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, beban kerja dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,739 atau sebesar 73,9 %.

**Kata Kunci: Komunikasi, Beban Kerja, Fasilitas dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether communication, workload, and facilities have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Medan City Manpower Office. The population in this study amounted to 51 people and the sample used was saturated sampling, which took the entire population. Primary data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS 20.0 program. This study uses the classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of the t test show that partially each variable has a positive and significant effect on employee performance Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. The results of the f test show that simultaneously communication, workload and facilities have a positive and significant effect on employee performance Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. The result of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) is 0.739 or 73.9%.*

**Keywords: Communication, Workload, Facilities and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan serta kesabaran yang melimpah sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan** ini dengan baik.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta arahan dari berbagai pihak baik orang tua, teman dan dosen pembimbing yang mendorong penulis dari belakang, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. H. Yonhy Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah mengarahkan dan membimbing penulis selama penulisan skripsi ini
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membantu dan membimbing penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Pimpinan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang telah membantu membimbing dan mengajarkan penulis ketika melakukan penelitian di kantor tersebut.
7. Kedua Orang Tua penulis, Bapak M. Nurdin dan Ibu Rohaya, adik saya Reyvina Widyandari yang telah mendukung penulis sampai bisa pada titik ini.
8. Teman- teman penulis Rita Safitri, Tasya Widia Putri teman seperjuangan saat menyelesaikan skripsi. Donny Fauzi, Isnaini Fazrah, Nurul Sri Antika, Dinda Nurhafizah, Athia Faqiha S.A, Adinda Syahfitri dan Diah Anggraini yang selalu mensupport penulis dan membantu penulis dalam hal apapun.

Atas segala bimbingan arahan serta dukungan yang diberikan kepada penulis, selama proses pembuatan skripsi ini penulis ucapkan banyak terima kasih dan hanya dapat mendoakan agar Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari banyaknya kekurangan pada skripsi yang penulis buat ini, atas segala kerendahan hati penulis memohon kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap agar tulisan ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Medan, Agustus 2021

Penulis

TIARA CHAIRINA  
NPM 1715310113

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Konseptual .....	37
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>42</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
1. Tempat Penelitian.....	42
2. Waktu Penelitian .....	42
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	44
1. Variabel Penelitian .....	44
2. Definisi Operasional.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data .....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	53
2. Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	55
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	56
4. Penyajian Data.....	58
5. Uji Kualitas Data .....	73
6. Uji Asumsi Klasik.....	78
7. Regresi Linier Berganda .....	81
8. Uji Kesesuaian.....	83
B. Pembahasan.....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan .....	90
B. Saran .....	91

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja.....	2
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Komunikasi .....	3
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Beban Kerja.....	5
Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Fasilitas .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	61
Tabel 4.5 Sering terjadi percakapan yang baik antara atasan dengan .....	62
Tabel 4.6 Penyampaian masukan dan saran diterima dengan baik oleh.....	63
Tabel 4.7 Tidak pernah mengalami kesalahpahaman saat berkomunikasi .....	63
Tabel 4.8 Penyampaian informasi seputar kerja yang disampaikan oleh .....	64
Tabel 4.9 Pembagian tugas yang dibuat oleh atasan diberikan secara adil .....	64
Tabel 4.10 Tugas yang diberikan tidak mendadak dan jangka waktu yang .....	65
Tabel 4.11 Target yang harus dicapai tidak terlalu tinggi .....	65
Tabel 4.12 Tidak mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya .....	66
Tabel 4.13 Merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan .....	66
Tabel 4.14 Tidak merasa tertekan saat diberikan tugas oleh atasan.....	67
Tabel 4.15 Tidak merasa terburu-buru saat menyelesaikan tugas .....	67
Tabel 4.16 Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu .....	68
Tabel 4.17 Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer) .....	68
Tabel 4.18 Tersedianya akses internet di ruang kerja dan dalam kondisi baik.....	69
Tabel 4.19 Tersedianya tempat istirahat dan tempat makan pada.....	69
Tabel 4.20 Tersedianya Mesin Fotocopy .....	70
Tabel 4.21 Tersedianya alat tulis kantor dan dalam kondisi baik .....	70
Tabel 4.22 Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu .....	71
Tabel 4.23 Mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.....	71
Tabel 4.24 Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan.....	72
Tabel 4.25 Mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.....	72
Tabel 4.26 Uji Validitas (X1) Komunikasi.....	73
Tabel 4.27 Uji Validitas (X2) Beban Kerja .....	74
Tabel 4.28 Uji Validitas (X3) Fasilitas .....	74
Tabel 4.29 Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai.....	75
Tabel 4.30 Uji Reabilitas (X1) Komunikasi .....	76
Tabel 4.31 Uji Reabilitas (X2) Beban Kerja.....	76
Tabel 4.32 Uji Reabilitas (X3) Fasilitas .....	77
Tabel 4.33 Uji Reabilitas (Y) Kinerja Pegawai .....	77
Tabel 4.34 Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.35 Regresi Linier Berganda .....	82

Tabel 4.36 Uji Simultan .....	83
Tabel 4.37 Uji Parsial.....	84
Tabel 4.38 Koefisien Determinasi .....	86

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	57
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	78
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	79
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji heteroskedastisitas.....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting bagi setiap organisasi, baik organisasi politik, organisasi sosial, organisasi profesi maupun organisasi bisnis, karena perannya terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi itu sendiri. Maka dari itu penting untuk mencari SDM yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan masing-masing organisasi. Tak hanya penting mencari SDM yang berkualitas, tanpa adanya tunjangan sarana dan prasarana yang baik, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik pula.

Keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan, bisa di capai dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yaitu hasil dari kerja yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya dan dalam tempo waktu tertentu, yang di ukur/di nilai sesuai standar dari instansi tempat pekerja tersebut bekerja, Umam (2010). Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik, harus didukung baik dalam internal maupun eksternal dari pegawai tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada masa pra survey, dengan memberikan beberapa pertanyaan pada 20 pegawai, terdapat masalah pada kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kuesioner Pra Survey Kinerja

No	Daftar Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Mampu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah		7	2	10	1	20
	<b>Persentase</b>		<b>35%</b>	<b>10%</b>	<b>50%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>
2.	Tidak pernah menunda nunda pekerjaan			7	11	2	20
	<b>Persentase</b>			<b>35%</b>	<b>55%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>
3.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		8	1	9	2	20
	<b>Persentase</b>		<b>40%</b>	<b>5%</b>	<b>45%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

Sumber: penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas pada butir pernyataan no 1 terdapat 7 pegawai menjawab tidak setuju, 2 pegawai menjawab netral, 10 pegawai menjawab setuju, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Dimana sebagian dari pegawai sudah mampu mengambil keputusan saat terjadinya masalah, tetapi masih ada beberapa yang tidak mampu. Di butir pernyataan no 2 terdapat 7 pegawai menjawab netral, 11 pegawai menjawab setuju, dan 2 pegawai menjawab sangat setuju. Dimana para pegawai tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaannya. Kemudian di butir pernyataan no 3 ada 8 pegawai menjawab tidak setuju, 1 pegawai menjawab netral, 9 pegawai menjawab setuju, dan 2 pegawai menjawab sangat setuju. Dimana para pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya akan tetapi, beberapa pegawai juga melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya.

Komunikasi sangat penting untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Menurut bass dalam Kasihansah (2017) Komunikasi adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi pada setiap perubahan lingkungan organisasi. Sukrillah dalam Sriwahyuni (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada masa pra survey, dengan memberikan beberapa pertanyaan pada 20 pegawai, terdapat masalah pada komunikasi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Komunikasi**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Sering melakukan percakapan informal dengan pimpinan		8	4	7	1	20
	<b>Persentase</b>		<b>40%</b>	<b>20%</b>	<b>35%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>
2.	Tidak pernah mengalami kesalahpahaman saat berkomunikasi dengan pimpinan	1	11	3	4	1	20
	<b>Persentase</b>	<b>5%</b>	<b>55%</b>	<b>15%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

3.	Penyampaian informasi dari atasan sangat mudah dipahami oleh pegawai		10	5	4	1	20
	<b>Persentase</b>		<b>50%</b>	<b>25%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas pada butir pernyataan no 1 dapat dilihat bahwa ada 8 pegawai yang menjawab tidak setuju, 4 pegawai menjawab netral, 7 pegawai menjawab setuju dan hanya 1 pegawai yang menjawab sangat setuju, dimana artinya ada masalah komunikasi informal antara pimpinan dengan pegawai. Kemudian pada butir pernyataan no 2 bahwa ada 1 pegawai yang menjawab sangat tidak setuju, 11 pegawai yang menjawab tidak setuju, 3 pegawai menjawab netral, 4 pegawai menjawab setuju, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Yang dimana artinya masih banyak pegawai yang mengalami kesalahpahaman saat berkomunikasi pada pimpinan. Dan juga pada butir pernyataan no 3 terdapat 10 pegawai menjawab tidak setuju, 5 pegawai menjawab netral, 4 pegawai menjawab setuju, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Yang artinya juga penyampaian informasi yang disampaikan oleh pimpinan masih sulit dipahami oleh beberapa pegawai.

Bagi sebahagian orang pekerjaan diartikan sebagai sarana pencari nafkah yang artinya sebahagian orang menganggapnya sebagai suatu beban untuk memenuhi kebutuhan. Beban tersebut tidak hanya beban fisik tetapi juga dari beban mental. Kinerja seorang pegawai dapat berpengaruh jika seorang pegawai tersebut menganggap suatu pekerjaan sebagai suatu beban. Tarkawa (2014) mengartikan bahwa beban kerja ialah suatu perbedaan antara keahlian atau keterampilan seorang pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Suma'mur

(2011) dalam Khairatunnisa (2018) beban kerja yaitu suatu kemampuan seorang pekerja yang berbeda dengan pekerja lainnya yang sangat tergantung pada faktor-faktor seperti tingkat keahlian, kondisi fisik, gizi, umur, jenis kelamin dari si pekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada masa pra survey, dengan memberikan beberapa pernyataan pada 20 pegawai, terdapat masalah pada beban kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Beban Kerja**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Tugas yang diberikan tidak mendadak dan jangka waktu yang diberikan cukup panjang	2	9	6	2	1	20
	<b>Persentase</b>	<b>10%</b>	<b>45%</b>	<b>30%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>
2.	Tidak merasa terburu-buru menyelesaikan tugas saat diberikan tugas secara bersamaan	3	12	4		1	20
	<b>Persentase</b>	<b>15%</b>	<b>60%</b>	<b>20%</b>		<b>5%</b>	<b>100%</b>
3.	Tidak pernah merasa tertekan saat diberi tugas	1	9	7	2	1	20
	<b>Persentase</b>	<b>5%</b>	<b>45%</b>	<b>35%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>

*Sumber: penulis (2021)*

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat pada pada butir pernyataan no 1 ada 2 pegawai menjawab sangat tidak setuju, 9 pegawai menjawab tidak setuju, 6 pegawai menjawab netral, 2 pegawai menjawab setuju, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Dapat diartikan bahwasannya tugas yang diberikan pada

pegawai mendadak dan jangka waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya cukup singkat. Kemudian pada butir pernyataan no 2 yaitu terdapat 3 pegawai menjawab sangat tidak setuju, 12 pegawai menjawab tidak setuju, 4 pegawai menjawab netral, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Dimana yang artinya masih banyak pegawai yang mengerjakan tugas secara buru-buru ketika mendapatkan tugas yang bersamaan. Dan di butir pernyataan no 3 terdapat 1 pegawai yang menjawab sangat tidak setuju, 9 pegawai yang menjawab tidak setuju, 7 pegawai yang menjawab netral, 2 pegawai yang menjawab setuju, dan 1 pegawai yang menjawab sangat setuju. Disini juga dapat diartikan bahwasannya ada beberapa pegawai yang merasa tertekan ketika diberikan tugas

Kinerja pegawai juga harus didukung dengan fasilitas –fasilitas yang baik agar kinerja seorang pegawai baik pula. Menurut Schluer (2012) dalam Idris (2017) fasilitas kerja yaitu perlengkapan kerja yang harus dimiliki sebuah perusahaan/instansi. Ada beberapa fenomena di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang harus penulis teliti seperti komputer yang masih kurang, pembagian kerja yang kurang merata, komunikasi antar sesama dan masih banyak lagi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada masa pra survey, dengan memberikan beberapa pernyataan pada 20 pegawai, terdapat masalah pada fasilitas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Kuesioner Pra Survey Fasilitas

No	Daftar Pernyataan	Jawaban					Jumlah
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Fasilitas peralatan kantor seperti komputer dan printer tersedia dalam kondisi baik		2	9	6	3	20
	<b>Persentase</b>		<b>10%</b>	<b>45%</b>	<b>30%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>
2.	Tersedianya alat transportasi umum bagi pegawai	7	11	2			20
	<b>Persentase</b>	<b>35%</b>	<b>55%</b>	<b>10%</b>			<b>100%</b>
3.	Tersedianya mesin fotocopy	2	16	2			20
	<b>Persentase</b>	<b>10%</b>	<b>80%</b>	<b>10%</b>			<b>100%</b>

Sumber: penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dilihat pada pernyataan butir 1 terdapat 2 pegawai yang menjawab tidak setuju, 9 pegawai menjawab netral, 6 pegawai menjawab setuju, dan 1 pegawai menjawab sangat setuju. Dimana banyak pegawai yang merasa puas dengan fasilitas kantor seperti komputer dan printer. Namun pada pernyataan butir ke 2 terdapat 7 pegawai menjawab sangat tidak setuju, 11 pegawai menjawab tidak setuju, dan 2 pegawai menjawab netral. Dimana para pegawai menyatakan tidak adanya fasilitas transportasi. Dan pada butir pernyataan no 3 terdapat 2 pegawai menjawab sangat tidak setuju, 16 pegawai menjawab tidak setuju, dan 2 pegawai menjawab netral. Artinya para pegawai menyatakan bahwa tidak tersedianya fasilitas yaitu mesin fotocopy.

Dari fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

- a) Beberapa pegawai belum mampu mengambil keputusan saat terjadinya masalah dan pegawai melakukan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuannya.
- b) Beberapa pegawai masih jarang melakukan komunikasi informal dengan pimpinan, sering mengalami kesalahpahaman saat berkomunikasi dengan pimpinan dan penyampaian informasi dari atasan kurang jelas sehingga para pegawai susah memahami.
- c) Tugas yang diberikan kepada para pegawai sering mendadak dan jangka waktunya relatif singkat, pegawai merasa terburu-buru saat menyelesaikan tugas yang diberikan secara bersamaan dan merasa tertekan saat diberikan tugas
- d) Tidak adanya alat transportasi umum untuk para pegawai
- e) Dan tidak tersedianya mesin fotocopy dikantor

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka batasan masalah pada penelitian ini hanya pada Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaa Kota Medan?
3. Apakah fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
4. Apakah komunikasi, beban kerja, dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

- d) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Fasilitas secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a) Bagi penulis, memberikan kontribusi dan menambah pengetahuan serta wawasan, khususnya pada komunikasi, beban kerja, fasilitas terhadap kinerja.
- b) Bagi instansi, sebagai bahan pertimbangan serta masukan guna meningkatkan kinerja pegawai.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, untuk menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan komunikasi, beban kerja dan fasilitas terhadap kinerja.

## **E. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan oleh beberapa penelitian terdahulu yang memiliki karakteristik yang hampir sama meskipun ada beberapa variabel yang tidak sama dan juga berbeda pada letak kriteria subjek, jumlah variabelnya, dan metode penelitiannya. Penelitian yang akan dilakukan mengenai adakah Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian

1. Khasifah (2015) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang),

2. Penelitian lain yaitu penelitian Khairatunnisa (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galatta Lestarindo di Medan.
3. Idris Yani (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Tenggara.

Berdasarkan uraian di atas tentang penelitian- penelitian terdahulu tentang Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Fasilitas terhadap Kinerja memiliki banyak perbedaan dari penelitian yang penulis teliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, maka topik penelitian yang penulis lakukan ini menyatakan keasliannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan oleh suatu organisasi, pasalnya kinerja sangat ditentukan oleh unsur kepegawaian. Kinerja seorang pegawai sesuatu yang bersifat individual, karena seorang pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Pihak manajemen dapat menilai pegawai dari hasil kerja berdasarkan kinerja masing- masing pegawai.

Menurut Noe (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi nya. Hasibuan (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh individu dalam melakukan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mathis (2016) kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Menurut Dessler (2015:44), kinerja adalah performa kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) mengatakan, kinerja adalah hasil yang telah diperoleh melalui tahapan kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang ada diperusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat

disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh individu atau tim untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu.

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Davis (2013) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis kemampuan terdiri atas dua yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realita. Yang berarti pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan latar belakang pendidikan yang memadai atas jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya, maka akan dengan mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang membangunkan yang terarah dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang pegawai untuk berusaha mencapai target kinerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi).

Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama pembagian kerja dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Faktor komunikasi (*Communication*), menurut Dwjowijoto (2013) dalam Tarigan (2020) komunikasi adalah pendekatan dalam organisasi, untuk menyambung dan mempererat rantai-rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan ouput dari penggabungan faktor-faktor yang penting yaitu kemampuan dan minat, penerimaan seorang pegawai atas penjelasan delegasi tugas dan peran, tingkat motivasi seorang karyawan serta pendekatan dalam organisasi. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan

Menurut Timpe (1993) dalam Bahri (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kinerja baik, dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:
  - a) Internal (Pribadi)
    - (1) Kemampuan kerja tinggi
    - (2) Kerja keras
  - b) Eksternal (Lingkungan)
    - (1) Beban kerja mudah
    - (2) Nasib baik
    - (3) Bantuan dari rekan-rekan
    - (4) Pimpinan yang baik

2) Kinerja buruk, dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a) Internal (Pribadi)

(1) Kemampuan rendah

(2) Upaya sedikit

b) Eksternal (Lingkungan)

(1) Beban kerja sulit

(2) Nasib buruk

(3) Rekan-rekan kerja yang tidak produktif

(4) Pemimpin yang tidak simpatik

Selanjutnya Robbins (2014), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1) Individu

Secara psikologis, seorang yang normal mempunyai integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi, maka orang tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama untuk dapat mengelola dan menggunakan potensi diri secara maksimal dalam melakukan kegiatan kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain jika tidak adanya konsentrasi yang baik dari seorang pekerja, maka mimpi pimpinan untuk mengharapkan mereka bekerja secara maksimal tidak dapat direalisasikan. Dan konsentrasi sangat dipengaruhi oleh kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi.

## 2) Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja. Faktor yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas individu yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas yang relatif memadai.

## 3) Fasilitas Kerja

Sarana penunjang kegiatan perusahaan yang berbentuk fisik serta digunakan pada kegiatan normal perusahaan.

### **c. Indikator Kinerja**

Menurut Noe (2011) indikator kinerja, antara lain:

- 1) Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
- 2) Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
- 3) Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.
- 4) Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi menurut Bandriyah (2015) yaitu proses berpindahnya arti dalam bentuk gagasan, informasi dari satu orang ke orang lain. Wiludjeng (2013) komunikasi yaitu pengutaran perasaan atau pikiran dari satu orang ke orang lainnya dengan cara menggunakan simbol-simbol yang memiliki makna antara dua orang tersebut, pada suatu keadaan tertentu bisa berubah media komunikasi tersebut seperti tingkah laku, jumlah orang sesuai dengan keadaan. Menurut Suranto (2015) mengartikan komunikasi yaitu suatu pertukaran pemahaman dari orang ke orang lainnya.

Komunikasi digunakan untuk sarana bertukar pikiran, memberikan perintah, dan meluapkan isi hati. Seorang manusia membutuhkan manusia lainnya untuk bertukar informasi dan banyak hal lainnya. Seorang pemimpin juga membutuhkan komunikasi untuk member perintah kepada bawahannya. Maka dari itu komunikasi sangat penting dalam perusahaan/ sebuah organisasi maupun tidak.

Sedangkan menurut Hardjana (2016) komunikasi adalah sebuah proses penyampaian makna berbentuk informasi dari satu orang ke orang lainnya, melalui media tertentu. Jadi komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi, baik tukar pikiran ataupun pertukaran emosi dari satu orang ke orang lainnya melalui media.

Dalam sebuah organisasi/perusahaan seorang pemimpin dan pegawai dihubungkan dengan komunikasi untuk dapat melakukan tugas masing-masing dengan baik. Biasanya seorang pemimpin mengkomunikasikan tugas-tugas dengan seorang pegawai secara lisan, agar dapat tersampaikan dengan baik. Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif agar dapat meminimalisir konflik antara kepentingan pribadi dengan organisasi. Pada pembahasan tentang komunikasi ini hanya fokus membahas komunikasi vertikal yaitu komunikasi antara pimpinan dengan pegawai/bawahan.

Komunikasi administrasi dapat dilihat dari strukturnya. Menurut Wirdah (2010), yaitu:

1) Komunikasi administrasi kebawah (*top down*)

Komunikasi administrasi kebawah (*top down*) yaitu sebuah penyampaian pesan atau tugas dari pejabat atasan kepada pejabat bawahan. Wujud komunikasi tersebut yaitu:

- a) Memberi perintah
- b) Memberi tugas
- c) Menyerahkan wewenang
- d) Menegur atau mengingatkan atau memperingatkan
- e) Membimbing, menasehati, mengarahkan
- f) Memuji atau menyalahkan
- g) Mengomentari, dan lain sebagainya.

## 2) Komunikasi keatas (*bottom up*)

Komunikasi keatas (*bottom up*) yaitu urutan kegiatan penyampaian dari pejabat bawahan kepada pejabat atasan. Wujud komunikasi tersebut yaitu:

- a) Menyampaikan laporan
- b) Menyampaikan pertanggung jawaban
- c) Menyampaikan usul, saran, keluhan, pesan
- d) Menyampaikan pertimbangan
- e) Mengingatkan, dan lain sebagainya.

### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Komunikasi**

Bandriyah (2015) menyatakan, komunikasi yang efektif penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan/instansi. Karena adanya komunikasi efektif tersebut dapat membawa pengaruh baik bagi perusahaan/instansi. Ada empat faktor yang mempengaruhi keefektifitasan dalam berkomunikasi yaitu:

#### 1) Bahasa Formal

Berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang formal dapat membawa pengaruh baik/positif, seperti mendapatkan kejelasan dalam informasi.

#### 2) Wewenang Jabatan

Seseorang yang tinggi jabatannya biasanya lebih mudah berkomunikasi dengan bawahannya. Dalam kasus ini seorang manajer mempunyai wewenang/kuasa untuk berkomunikasi dengan bawahannya berlaku sebaliknya. Namun, seorang manajer dan

bawahan memiliki bagian yang berbeda pada hal memerintah dan kuasa.

### 3) Pengkhususan Jabatan

Jabatan yang sama akan lebih memudahkan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Dikarenakan masing-masing orang sudah mengerti akan posisinya.

### 4) Keahlian dalam Berkomunikasi

Individu yang ahli dalam dalam hal berbicara, menulis dan membaca pasti akan lebih efektif dalam berkomunikasi dengan individu lain yang tidak memiliki keahlian dalam berkomunikasi.

Mangkunegara (2015) menyatakan terdapat 2 tinjauan faktor yang mempengaruhi dalam berkomunikasi yaitu dari pihak *sender* yang disebut sebagai komunikator, dan dari pihak *receiver* yang biasa disebut komunikan.

1. Faktor dari pihak *sender* atau yang disebut sebagai komunikator, yaitu keterampilan *sender*, sikap *sender*, pengetahuan *sender*, dan media saluran yang digunakan *sender*

#### a) Keterampilan *Sender*

*Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan penting menguasai teknik- teknik dalam menyampaikan pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

#### b) Sikap *Sender*

Sikap seorang *sender* sangat berpengaruh pada seorang *receiver*. Semisal sikap seorang *sender* angkuh kepada seorang *receiver* dapat berdampak pada informasi ataupun pesan yang disampaikan

menjadi ditolak oleh seorang *receiver*. Maka dari itu seorang *sender* harus dapat meyakinkan *receiver* agar pesan yang disampaikan dapat diterima oleh *receiver*.

c) Pengetahuan *Sender*

Seorang *sender* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi yang disampaikan akan dapat memberitahukan atau menginformasikannya dengan jelas kepada *receiver*. Dengan begitu, *receiver* akan lebih mudah seorang *receiver* mengerti pesan yang ingin disampaikan oleh *sender*.

d) Media saluran yang digunakan *sender*

Media saluran komunikasi sangat penting dan membantu *sender* dalam menyampaikan ide, informasi ataupun pesan kepada *receiver*. Seorang *sender* harus menggunakan media yang dapat menarik perhatian *receiver* agar pesan dapat diterima oleh *receiver*.

2. Faktor dari pihak *receiver* atau yang disebut sebagai komunikan, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi

a) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan seorang *receiver* dalam mendengarkan dan membaca pesan sangatlah penting. Pesan yang disampaikan oleh *sander* akan dapat dipahami dengan baik oleh *receiver*, jika seorang *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca yang baik.

b) Sikap *Receiver*

Sikap seorang *receiver* terhadap seorang *sander* sangat mempengaruhi keefektifan atau tidaknya komunikasi. *Receiver* harus bersikap positif kepada seorang *sander*, meskipun seorang *sander* memiliki pendidikan yang lebih rendah daripada *receiver*.

c) Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan seorang *receiver* sangatlah berpengaruh penting dalam komunikasi. Seorang *receiver* yang memiliki pengetahuan yang luas akan dapat lebih mudah dalam mendefinisikan suatu ide atau pesan yang diterima dari seorang *sander*. Jika pengetahuan seorang *receiver* kurang luas, bisa saja pesan yang disampaikan *sander* diterima oleh *receiver* kurang dimengerti.

d) Media saluran komunikasi

Media atau saluran yang digunakan dalam berkomunikasi sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media atau saluran komunikasi yaitu alat indera yang ada pada seorang *receiver*. Alat indera seorang *receiver* sangat menentukan diterima atau tidaknya sebuah pesan. Jika alat indera seorang *receiver* tidak berfungsi dengan baik maka bisa saja pesan yang disampaikan oleh *sander* diterima oleh *receiver* kurang jelas.

Komunikasi yang efektif antara seorang manajer dengan karyawan dapat membuat pengaruh yang baik dan positif bagi sebuah perusahaan/instansi. Dalam sebuah perusahaan/instansi perlu diterapkan komunikasi yang efektif tidak hanya pada seorang manajer dengan

karyawan, tetapi juga kepada karyawan satu dengan karyawan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

### c. Proses Komunikasi

Purwanto (2013) menyatakan, bahwa proses komunikasi terdiri atas enam tahapan, diantaranya yaitu:

#### 1) Pengirim mempunyai suatu idea tau gagasan

Menurut Purwanto (2013), sebelum proses penyampaian suatu pesan dilakukan, si pengirim pesan harus mempersiapkan ide atau gagasan yang ingin disampaikan kepada pihak lain atau penerima. Dimana ide atau gagasan tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber.

#### 2) Pengirim mengubah ide menjadi sebuah pesan

Purwanto (2013) menyatakan, dalam sebuah proses komunikasi tidak semua ide atau gagasan dapat diterima atau dimengerti. Oleh karenanya pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal yaitu subjek (yang ingin disampaikan), maksud (tujuan), audiens, gaya personal dan latar belakang budaya, agar pesan dapat diterima dengan baik.

#### 3) Pengirim menyampaikan pesan

Purnwanto (2013) mengatakan, proses penyampaian dan mengirim pesan dapat digunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Panjang pendeknya rantai saluran dapat mempengaruhi keefektifitasan dalam menyampaikan pesan, dalam menyampaikan pesan dapat menggunakan berbagai media komunikasi baik lisan maupun tulisan.

4) Penerima menerima pesan

Purwanto (2013) mengatakan, komunikasi antara satu orang dengan orang lainnya akan terjadi apabila pengirim pesan mengirimkan suatu pesan dan si penerima menerima pesan tersebut. Komunikasi baru kan terjadi apabila si penerima membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsikan pesan

Purwanto (2013) mengatakan, setelah si penerima menerima pesan, selanjutnya yaitu bagaimana ia mengartikan pesan tersebut. Suatu pesan dapat diartikan dengan benar apabila si penerima memahami dengan jelas isi dari pesan tersebut.

6) Penerima member tanggapan dan memberikan umpan balik ke pengirim

Menurut Purwanto (2013) setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu ataupun sinyal tertentu, sinyal yang diberikan beraneka ragam, tergantung dengan pesan yang ia terima. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi, karena ia member ke mungkinan bagi pengirim untuk memulai suatu pesan.

Keith Davis (2013) berpendapat bahwa “*The communication process is the method by which a sender reaches a receiver with a message. It requires six steps wether the two parties talk, use hand signals, or employee someothers means of communication*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis tersebut, proses komunikasi merupakan suatu metode dimana pengirim pesan (*sender*) dapat menyampaikan pesannya kepada penerima pesan

(*receiver*). Hal ini memerlukan enam tahap, apakah mereka berbicara, menggunakan insyarat, atau melakukan beberapa tujuan lain dari komunikasi.

Keterangan :

- 1) Tahap I merupakan tahap pengembangan ide. Pengirim pesan ingin mengirimkan pesanya kepada penerima pesan. Tahap pertama ini merupakan tahap tertentu yang sangat berpengaruh pada tahap-tahap berikutnya.
- 2) Tahap II, tahap *encode* merupakan tahap pemrosesan kata-kata, simbol-simbol yang diorganisir ke dalam bentuk atau model yang sesuai dengan apa yang dimaksud oleh *sender*.
- 3) Tahap III, tahap *transmit* merupakan tahap pengirim pesan yang menggunakan metode dan saluran komunikasi yang dapat diterima oleh penerima pesan (*receiver*). Dalam tahap ini sender perlu memelihara saluran komunikasi agar bebas dari hambatan dengan cara memberikan perhatian kepada *receiver*.
- 4) Tahap IV, tahap *receiver* merupakan tahap penerimaan pesan oleh *receiver*. Penerima pesan harus mempunyai pendengaran yang berfungsi dengan baik, terutama dalam komunikasi oral. Jika pendengaran *receiver* terganggu maka, pesan yang diterima dapat pula terjadi penyimpangan atau tidak tersampaikan.
- 5) Tahap V, tahap *decode* merupakan tahap pesan yang diterima dapat dimengerti secara jelas oleh *receiver*.

- 6) Tahap VI, tahap *use* merupakan tahap akhir proses komunikasi, yaitu tahap di mana *receiver* mampu menggunakan pesan yang diterimanya. Komunikasi tersebut efektif, jika *receiver* dapat menerima pesan dengan baik, mengerti, menyetujui, menggunakan, dan adanya umpan balik (*feedback*) terhadap pesan yang diterima dari *sender*.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Bandriyah (2015), indikator dari komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Mudah dipahami
- 2) Menyampaikan masukan
- 3) Mudah diterima
- 4) Koordinasi tugas
- 5) Rapat diskusi

Menurut Mangkunegara (2015), komunikasi yaitu proses pertukaran informasi, ide, pesan dari satu orang ke orang lain tersebut dapat mendefinisikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka dari itu indikator- indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemudahan dalam mendapatkan komunikasi

Kinerja yang baik dari seorang pegawai dapat terwujud apabila kemudahan dalam mendapatkan informasi dalam suatu komunikasi, maka terwujud kelancaran dalam pertukaran ide, gagasan maupun pengertian dari satu orang ke orang lain.

## 2) Intensitas komunikasi

Jika banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi akan terjadi secara lancar. Intensitas sebuah komunikasi sangat diperlukan untuk kelancaran sebuah proses komunikasi dalam suatu organisasi.

## 3) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi memiliki pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya jika sebuah proses komunikasi yang dilakukan secara tatap muka lebih memudahkan orang lain mengerti apa yang ingin disampaikan oleh komunikator.

## 4) Tingkat pemahaman pesan

Jika seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pengetahuan seseorang. Komunikasi yang baik dan lancar memudahkan penerima pesan dalam menerima dan memahami apa yang disampaikan.

## 5) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang diberikan oleh komunikator kepada penerima, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai apa yang disampaikan.

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Krietner (2013) beban kerja adalah sebuah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Munandar (2014), beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan

kepada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian dan kemampuan dari seorang pegawai tersebut.

Beban kerja menurut Mangkunegara (2015) adalah suatu perasaan tertekan yang didapati oleh pegawai dalam menghadapi tugas-tugas atau pekerjaan. Robbins dan Judge (2014) menyatakan positif atau negatifnya beban kerja tergantung pada tanggapan seorang individu. Tanggapan atau persepsi beban kerja didefinisikan sebagai tahapan dimana individu memberikan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan dengan cara mengorganisasikan serta menafsirkannya. Hal ini disebabkan karena persepsi terhadap beban kerja adalah hal yang erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dan individu juga memberikan sejumlah penilaian beban kerja mengenai tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan dari pengertian diatas bahwasannya beban kerja tergantung pada kapasitas suatu individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah suatu kewajiban yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau individu pekerja dalam tempo waktu tertentu.

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Beban kerja di pengaruhi beberapa faktor, menurut Krietner (2013) dalam Khairatunnisa (2018) faktor-faktornya sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh individu pekerja, seperti
  - a) Tugas- tugas bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas- tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab pekerjaan.
  - b) Organisasi kerja, seperti lamanya jam kerja, jam istirahat, sift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, tugas dan wewenang.
  - c) Lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, serta lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal merupakan beban kerja yang berasal dari dalam tubuh individu pekerja itu sendiri akibat dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi
  - a) Faktor somatis, seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, serta kondisi kesehatan
  - b) Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan serta kepuasan.

### **c. Indikator Beban Kerja**

Krietner (2013), mengklasifikasikan indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Beban waktu (*time load*) menunjukkan standar waktu kerja dan volume pekerjaan.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seperti keputusan dan sikap.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan konsentrasi, kebingungan, dan frustrasi.

#### **d. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi

aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.

- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.
- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stress psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

#### **4. Fasilitas**

##### **a. Pengertian fasilitas**

Fasilitas adalah suatu perlengkapan kerja yang harus dimiliki oleh suatu organisasi. Dessler (2015) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan serta melancarkan kegiatan, yang mempunyai tujuan untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana melalui sebuah sistem perencanaan yang direncanakan secara hati-hati dan

seksama serta mengupayakan sarana dan prasarana tersebut digunakan secara tepat dan efisien.

Mangkunegara (2015) menyatakan, fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam kegiatan organisasi berbentuk fisik serta digunakan pada kegiatan normal perusahaan. Lupiyaodi (2006) dalam Idris (2017), mengatakan fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Penggunaan perlengkapan alat dan mesin adalah salah satu aspek yang menarik perhatian pekerja.

Fasilitas pada setiap perusahaan atau instansi berbeda dan bermacam macam. Menurut Mangkunegara (2015), fasilitas juga bisa dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang mempunyai banyak faktor pendukung kelancaran tugas yang dikerjakan.

Menurut Mangkuprawira (2014), karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan
- 4) Memberikan manfaat dimasa depan.

Dari pendapat para ahli di atas fasilitas adalah perlengkapan kerja yang berguna untuk menunjang kinerja karyawan, baik alat dan mesin maupun tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwasannya yang dimaksud

dengan fasilitas kerja dalam penelitian ini yaitu sarana pendukung aktivitas instansi yang berbentuk fisik serta digunakan pada kegiatan normal perusahaan.

#### **b. Jenis Fasilitas**

Siagian (2015) mengatakan, fasilitas kerja yaitu suatu alat yang digunakan oleh pegawai agar memudahkan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Tiap-tiap perusahaan memiliki fasilitas yang berbeda-beda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu:

- 1) Fasilitas sarana kantor. Contohnya: Komputer, printer, AC, kipas, telepon, meja kursi, mesin tik, *faximile*, *filling cabinet*, lemari, kertas televisi, mesin *photo copy*, kertas, *In Foccus*, *wireless*, tinta, penghapus, pulpen, pensil dan lain sebagainya.
- 2) Fasilitas prasarana kantor. Contohnya: kantin, tempat ibadah, kamar mandi, pendidikan serta pelatihan.

#### **c. Indikator Fasilitas**

Menurut Mangkuprawira (2014), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tempat Ibadah

Tersediannya tempat ibadah di lingkungan organisasi.

- 2) Transportasi umum

Tersedianya alat transportasi umum bagi karyawan.

3) Komputer dan frinter bagi karyawan

Komputer dan frinter bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan frinter bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tempat istirahat atau tempat makan

Tempat istirahat atau tempat makan yaitu tersedianya tempat istirahat atau tempat makan yang memadai.

2) Alat tulis bagi karyawan

Alat tulis bagi karyawan yaitu tersedianya alat tulis bagi karyawan.

3) Komputer dan frinter bagi karyawan

Komputer dan frinter bagi karyawan yaitu tersedianya komputer dan frinter bagi karyawan.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya**

No.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel penelitian X dan Y		Hasil Penelitian
1.	Dina Sahela Tarigan (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum	Komunikasi (X <sub>1</sub> ) Pelatihan (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Komunikasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Binjai, berpengaruh positif terhadap

		dan Penataan Ruang Kota Binjai			Kinerja Pegawai
2.	Kasihansah (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara	Komunikasi ( $X_1$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Kinerja Pegawai (Y)	pada variabel komunikasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan positif dan signifikan.
3.	Khairatunnisa (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Galatta Lestarindo di Medan	Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Beban Kerja ( $X_3$ )	Kinerja (Y)	Beban Kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4.	Wahyu Rohmatulloh, Budhi Satrio (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk Surabaya	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Komunikasi ( $X_2$ ) Beban Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Idris Yani (2017)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Tenggara	Kompensasi ( $X_2$ ) Disiplin ( $X_2$ ) Fasilitas Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Pegawai (Y)	Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6.	Chairul Ichsan	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Fasilitas Kerja berpengaruh

	(2020)	Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Fasilitas Kerja pada PT. Pos Indonesia Medan	(X <sub>1</sub> ) Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	(Y)	positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7.	Khasifah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ) Beban Kerja (X <sub>2</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8.	Ruri Yuliana (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Sebrang	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Komunikasi (X <sub>2</sub> ) Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
9.	Wirdah (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhan Batu	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Komunikasi (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja (Y)	Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja
10.	Sriwahyuni (2019)	Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Komunikasi (X <sub>1</sub> ) Pelatihan (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

		Kereta Api Indonesia Daerah Kota Medan			
--	--	---	--	--	--

*Sumber: penulis 2021*

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Jadi dengan demikian maka kerangka konseptual adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

#### **1. Hubungan Komunikasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Komunikasi menurut Bandriyah (2015) yaitu proses berpindahnya arti dalam bentuk gagasan, informasi dari satu orang ke orang lain. Wiludjeng (2013) komunikasi yaitu pengutaran perasaan atau pikiran dari satu orang ke orang lainnya dengan cara menggunakan simbol-simbol yang memiliki makna antara dua orang tersebut, pada suatu keadaan tertentu bisa berubah media komunikasi tersebut seperti tingkah laku, jumlah orang sesuai dengan keadaan. Menurut Agus M. Hardjana (2016) bahwa komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu.. Saluran komunikasi yang dibangun

dengan baik akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai memahami setiap jenis pekerjaannya. Sebagaimana menurut Situmorang (2014). Saluran komunikasi yang dibangun dengan baik dapat meningkatkan kemampuan dari kinerja pegawai. Jadi komunikasi yaitu suatu jembatan untuk mencapai hasil sehingga komunikasi menjadi peran penting dalam melihat, mendengar, dan melihat kinerja para pegawai.

## **2. Hubungan Beban Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Krietner (2013) beban kerja adalah sebuah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2014) dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jadi Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

### **3. Hubungan Fasilitas ( $X_3$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

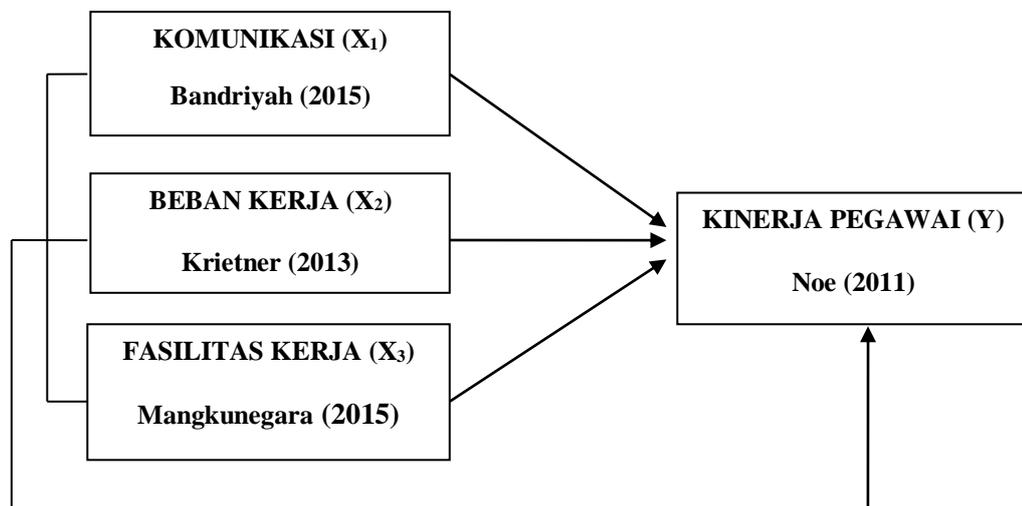
Menurut Mangkunegara (2015), fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), Fasilitas kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap pegawai didalam menunjang kinerja. Pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

### **4. Hubungan Komunikasi ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Fasilitas ( $X_3$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Menurut Dwjowijoto (2013) dalam Tarigan (2020) komunikasi adalah pendekatan dalam organisasi, untuk menyambung dan mempererat rantai-rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Fasilitas merupakan sarana dan pra sarana penunjang kegiatan normal perusahaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai. Apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut

maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber:Penulis 2021

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

Komunikasi	= variabel bebas ( $X_1$ )
Beban Kerja	= variabel bebas ( $X_2$ )
Fasilitas	= variabel bebas ( $X_3$ )
Kinerja Pegawai	= variabel terikat ( $Y$ )

#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis maka hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. H1: Komunikasi secara parsial terdapat pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. H2: Beban Kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. H3: Fasilitas secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
4. H4: Komunikasi, Beban Kerja dan Fasilitas secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS 20.0 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan anantara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (Komunikasi, Beban Kerja, Fasilitas) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

**B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yang berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14 Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

**2. Waktu Penelitian**

Waktu pelaksanaan pada penelitian ini di mulai pada Desember 2020 sampai Juli 2021.

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Bulan														
		Desember 2020			Januari 2021			April 2021			Juli 2021			Agustus 2021		
1.	Pengajuan Judul	■														
2.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■											
3.	Acc Proposal				■	■	■									
4.	Seminar Proposal							■								
5.	Pengolahan Data							■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi											■				
7.	Bimbingan Skripsi											■	■	■		
8.	Meja Hijau														■	■

Sumber : Penulis (2021)

## **C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Manullang dan Pakpahan (2014), yaitu sebuah kelompok penelitian, unit terkecil yang merupakan sumber penelitian. Populasi pada penelitian ini yaitu 51 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

Sampel adalah contoh atau sebagian dari populasi. Arikunto (2014) mengatakan, jika jumlah populasi lebih dari 100 maka yang di ambil persentasenya 5-10%, 15-20% dan seterusnya. Jika populasinya kurang dari 100 maka di ambil seluruhnya. Pada penelitian ini populasinya sebanyak 51 pegawai, Dari penjelasan di atas maka populasi di ambil seluruhnya. Jadi populasi pada penelitian ini sebanyak 51 pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang di dapat secara langsung dengan cara wawancara/kuesioner yaitu para pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pada penelitian ini mendapatkan data primer menggunakan cara membagikan kuisisioner pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Variabel-variabel pada penelitian ini akan dijabarkan kemudian di susun menjadi sebuah pernyataan kuesioner. Menggunakan skala pengukuran Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

Data skunder adalah data yang di dapat dari pihak kedua dengan menggunakan media seperti koran., internet, dokumen dan lai-lain. Pada penelitian ini data skunder di dapatkan secara studi dokumentasi yaitu menggumpulkan dokumen-dokumen yang didapatkan secara langsung dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berupa struktur organisasi dan pembagian jabatan.

#### D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

##### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu: yang pertama variabel Komunukasi ( $X_1$ ), yang kedua variabel Beban Kerja ( $X_2$ ), yang ketiga variabel Fasilitas ( $X_3$ ) dan menggunakan 1 (satu) variabel terikat, yaitu: Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

##### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana variabel di ukur secara operasional dilapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi ( $X_1$ )	Komunikasi yaitu proses berpindahnya arti dalam bentuk gagasan, informasi dari satu orang ke orang lain. (Bandriyah 2015)	1. Mudah dipahami 2. Menyampaikan masukan 3. Mudah diterima 4. Koordinasi tugas 5. Rapat diskusi (Bandriyah 2015)	Likert
Beban Kerja ( $X_2$ )	Beban kerja adalah sebuah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka	1. Beban waktu ( <i>time load</i> ) 2. Beban usaha mental ( <i>mental effort load</i> )	Likert

	waktu tertentu. (Krietner 2013)	3. Beban tekanan psikologis ( <i>psychological stress load</i> ) (Krietner 2013)	
Fasilitas (X <sub>3</sub> )	Menyatakan, fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam kegiatan organisasi berbentuk fisik serta digunakan pada kegiatan normal perusahaan. (Mangkunegara 2015)	1.Tempat istirahat atau tempat makan 2.Alat tulis bagi karyawan 3.Komputer dan frinter bagi karyawan (Mangkunegara 2015)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi nya. (Noe 2011)	1.Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan valume kerja. 2.Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. 3.Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan. 4.Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi. (Noe 2011)	Likert

Sumber : Penulis (2021)

### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat, data yang obyektif dan relevan adalah indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan cara pengisian kuesioner untuk mendapatkan data primer dengan menemui responden secara langsung, sesuai dengan ketentuan agar tidak mengganggu kelangsungan proses kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden.

### **2. Studi Pustaka**

Teknik penumpulan data dari buku-buku yang relevan, skripsi terdahuludan sumber lain yang membahas masalah dalam penelitian ini.

### **3. Dokumentasi**

Teknik ini yaitu cara mencari data pegawai, hal-hal lain atau variabel yang berbentuk catatan, buku, agenda dan lain sebagainya.

### **4. Observasi**

Menurut Sugiyono (2016) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Obeservasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan yang digunakan untuk menentukan faktor layak atau tidaknya fenomena dijadikan sebuah masalah.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, data tersebut lebih dahulu untuk diuji dengan:

### a. Uji Validitas

Validitas adalah sebuah instrument yang mengukur sebenar-benarnya yang harus diukur. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah tingkat keandalan dan sesahihan alat ukur yang digunakan. Kriteria dalam validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid

### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten apabila pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Syarat minimum untuk nilai *Cronbach Alpha* adalah 0.60 maka dikatakan reliabel Manullang dan Pakpahan (2014) Penelitian ini menggunakan perangkat lunak program SPSS.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri atas:

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji t statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan 2 cara yaitu:

1) Uji Histogram

Dengan menggunakan cara ini ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik sisi kiri maupun kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hamper sempurna.

2) Uji P-P Plot

Uji ini dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Sugiyono (2016) mengatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan : Bila VIF > 10 dan *Tolerance* < 0,1 maka terdapat masalah multikolinearitas. Bila VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots*. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang

jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Beban Kerja

X<sub>3</sub> = Fasilitas

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Error term

### 4. Uji Kesesuaian

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat. H<sub>0</sub>: terdapat pengaruh yang tidak signifikan, H<sub>a</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut: .

Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang artinya terdapat pengaruh signifikan.

Uji simultan juga dapat dilihat melalui nilai signifikan dari model regresi pada uji  $f$  yang ada di tabel ANOVA dengan nilai signifikan sebesar ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05. Dengan cara:

- 3) Bila alfa ( $\alpha$ ) < 5% maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 4) Bila alfa ( $\alpha$ ) > 5% maka variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

kriteria pengujiannya berdasarkan nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sedangkan berdasarkan nilai signifikan, nilai signifikan < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

#### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap pengaruh variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Perangkat Daerah Kota Medan yang merupakan tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan di kota medan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 2 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintah Kota Medan.

Pelaksanaan kewenangan pemerintah di bidang sosial dan ketenagakerjaan sebelumnya ditangani oleh 2 (dua) Satuan Kerja Perangkat Daerah yaitu: Kantor Sosial Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang sosial, dan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas dan kewenangan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, dimana kedua perangkat daerah tersebut bergabung menjadi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan pada tahun 2009. Sejak pembentukan tersebut Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan adalah Drs. H. T. Irwansyah yang kemudian memasuki masa pensiun pada tahun 2011, yang kemudian

jabatan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dilaksanakan oleh Marah Husin Lubis, SH sebagai pelaksana tugas. Pada bulan Juni 2012 ditunjuk Armansyah Lubis, SH sebagai Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan

Di tahun 2017, Pemerintah Kota (Pemko) Medan memecah Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan menjadi dua dinas yang berdiri sendiri yakni Dinas Sosial dan Dinas Ketenagakerjaan. Pemecahan ini dilakukan sesuai permintaan Kementerian Sosial demi efektifitas kerja kementerian tersebut. Hal tersebut dikatakan oleh Kepala Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan Armansyah "Bob" Lubis saat menyampaikan kata sambutan di konferensi daerah (konferda) Serikat Buruh Seluruh Indonesia (SBSI) 1992 Sumatera Utara di Hotel Madani Medan pada (17/9/2016) lalu.

Armansyah yang akrab dipanggil Bob ini mengaku gembira dengan kabar ini. Apalagi selama empat tahun dia bertugas menduduki posisi Kepala Dinas Sosial dan Ketenagakerjaan Kota Medan membutuhkan tenaga dan pikiran yang cukup berat. Dengan pemisahan di dinasny ini ia berharap Dinas Tenaga Kerja Medan akan bisa lebih fokus dalam bekerja mengatasi persoalan-persoalan perburuhan. Sementara itu dalam acara tersebut Bob juga meminta SBSI 1992 dan Apindo untuk saling berkoordinasi, baik dalam soal isu pengupahan atau saat hendak melakukan demonstrasi. Bob menyebutkan saat ini kondisi Dinsosnakertrans Medan mengalami kekurangan sumberdaya manusia (SDM) di bidang mediasi ketenagakerjaan setelah sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) senior bidang mediasi di dinas yang dipimpinnya pensiun atau akan memasuki masa pensiun dalam waktu dekat. "Ini ada 3 PNS lagi yang kami sekolahkan di Kementerian Tenaga Kerja untuk bidang mediasi ketenagakerjaan," kata Bob.

Karena itu ia meminta kelompok buruh dan pengusaha untuk mengutamakan dialog satu sama lain.

## **2. Visi Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

### **a. Visi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

“Terwujudnya Medan Kota Masa Depan Dengan Tenaga Kerja Dan Masyarakat Yang Berdaya Saing, Sejahtera Dan Religius”

- 1) Kota Masa Depan : adalah bayangan dan gambaran masyarakat kota tentang Kota Medan, yang diharapkan dapat diwujudkan untuk 5 (lima) tahun kedepan, melalui penyelenggaraan pemerintah daerah dan pembangunan kota secara bersama-sama oleh seluruh pemangku kepentingan kota.
- 2) Berdaya saing : artinya memiliki serta kapasitas untuk memperkokoh potensi intrinsik secara sehat, meningkatkan produktivitas dan kinerja, mengembangkan kualitas dan keterampilan sumber daya manusia, meningkatkan akses informasi kerja, beradaptasi dan memanfaatkan dengan baik berlakunya masyarakat ekonomi asean.
- 3) Sejahtera : adalah kota yang mewujudkan kemajuan, kemakmuran, keadilan ekonomi, dan keadilan sosial untuk masyarakat dengan perluasan, peningkatan, dan perlindungan tenaga kerja secara merata dan adil, serta pengentasan kemiskinan menuju kota sejahtera. Dimana berada dalam keadaan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar atau batas kecukupan pemenuhan

kebutuhan yang layak bagi seseorang, disertai tingkat kepuasan dan kedamaian yang cukup baik.

- 4) Religious : adalah kota yang menyelenggarakan berbagai event sosial kemasyarakatan dan keagamaan dengan baik, untuk mengambil spirit dan makna yang terkandung didalamnya guna menjadi inspirasi dan mengilhami proses pembangunan kota.

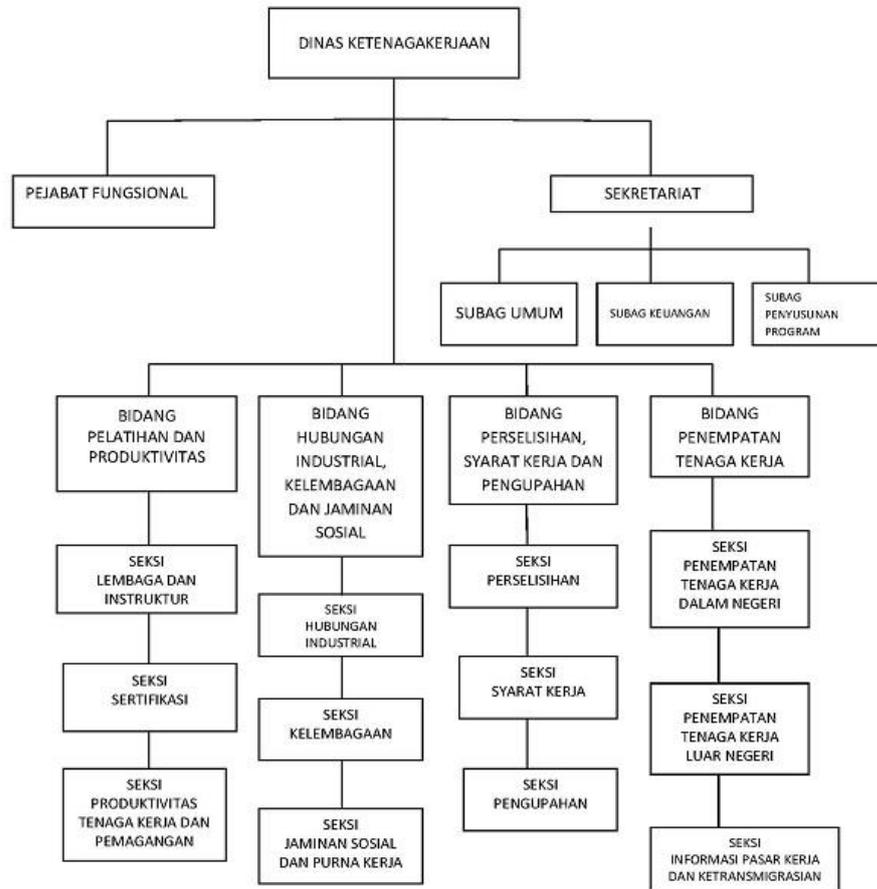
b. Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

- 1) Meningkatkan Menciptakan hubungan industrial terutama antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dengan Pancasila;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia;
- 3) Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan;
- 4) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja;
- 5) Mendorong peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat secara merata dan berkeadilan;
- 6) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga-lembaga sosial;
- 7) Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial;
- 8) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan;
- 9) Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebinekaan.

### **3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Perkembangan sebuah perusahaan tak lepas dari adanya struktur organisasi, begitu juga dengan instansi, struktur organisasi memiliki peran yang sangat

penting karena menjadi dasar berdiri dan berkembangnya suatu perusahaan maupun instansi. Adapun struktur organisasinya yaitu :



Sumber : Website Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Penjelasan dari struktur di atas, sebagai berikut:

Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Sosial dan Tenaga Kerja berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan;

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan; dan
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat , mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup sekretariat meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan dan penyusunan program. Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan sekretariat
- b. Pengkoordinasian penyusunan perencanaan program Dinas
- c. Pelaksanaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi kesekretariat Dinas yang meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan kerumah tanggan Dinas
- d. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan ketatalaksanaan
- e. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas Dinas
- f. Penyiapan bahan pembinaan, pengawasan dan pengendalian
- g. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kesekretariat
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

#### **4. Penyajian Data**

Karakteristik responden pada sumber data dalam penelitian sangat diperlukan penguraiannya berguna untuk menjawab permasalahan yang diangkat pada penelitian tersebut, sehingga penggunaan data dalam menjawab permasalahan yang ada menjadi lebih akurat.

Berikut data berdasarkan karakteristik yang diperoleh dari pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu sebagai berikut:

#### a. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 51 responden. Karakteristik responden yaitu gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa bekerja yang akan dilihat pada Tabel dibawah ini.

##### 1) Karakteristik responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 45	18	35.3	35.3	35.3
Valid 25 - 35	10	19.6	19.6	54.9
35 - 45	23	45.1	45.1	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan dari 51 responden yang tertinggi adalah responden yang berumur 35 - 45 tahun yaitu sebanyak 23 responden (45,1%), kemudian responden berumur > 45 tahun sebanyak 18 responden (35,3%), dan responden berumur 25 - 35 tahun sebanyak 10 responden (19,6%).

## 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	21	41.2	41.2	41.2
Valid Wanita	30	58.8	58.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan 21 responden berjenis kelamin Pria (41,2%) dan 30 responden berjenis kelamin Wanita (58,8%).

## 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	4	7.8	7.8	7.8
S1	37	72.5	72.5	80.4
Valid S2	5	9.8	9.8	90.2
SLT	5	9.8	9.8	100.0
A				
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 51 responden yang tertinggi adalah responden yang lulusan S1 yaitu sebanyak 37 responden (72,5%), kemudian responden dengan lulusan S2 yaitu sebanyak 5 responden (9,8%), dengan lulusan SLTA juga sebanyak 5 responden (9,8%), dan yang terendah adalah responden dengan lulusan D3 yaitu sebanyak 4 responden (7,8%).

## 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 10	7	13.7	13.7	13.7
> 20	15	29.4	29.4	43.1
Valid 10 - 20	29	56.9	56.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 51 responden yang paling tertinggi adalah responden dengan masa bekerja 10 - 20 tahun yaitu sebanyak 29 responden (56,9%), diikuti responden dengan masa bekerja >20 tahun sebanyak 15 responden (29,4%), lanjut responden dengan masa bekerja < 10 tahun yaitu sebanyak 7 responden (13,7%).

**b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Keseluruhan data yang penulis lakukan selama proses penelitian akan disajikan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebanyak 51 pegawai yang dijadikan responden penelitian. Dengan jumlah konstruk pernyataan yang dibagikan sebanyak 24 butir pernyataan, dimana pernyataan untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebanyak 6 butir pernyataan, variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) sebanyak 6 butir pernyataan, variabel Fasilitas ( $X_3$ ) sebanyak 6 butir pernyataan. Dengan alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- c. Netral (N) dengan skor 3

- d. Setuju (S) dengan skor 4  
 e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 6 butir pernyataan. Dengan alternatif jawaban yaitu:

- a. Tidak Pernah (TP) dengan skor 1  
 b. Jarang (JR) dengan skor 2  
 c. Terkadang (TK) dengan skor 3  
 d. Sering (SR) dengan skor 4  
 e. Selalu (SL) dengan skor 5

Berikut data berdasarkan jawaban responden yang dibagikan pada pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yaitu sebagai berikut:

### 1) Variabel X<sub>1</sub> (Komunikasi)

**Tabel 4.5 Sering terjadi percakapan yang baik antara atasan dengan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	10	19.6	19.6	19.6
3.00	5	9.8	9.8	29.4
Valid 4.00	25	49.0	49.0	78.4
5.00	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,6%), setuju sebanyak 25 responden (49,0%), netral sebanyak 5 responden (9,8%), dan tidak setuju

sebanyak 10 responden (19,6%). Dan dapat disimpulkan jawaban responden paling banyak menjawab setuju yaitu 25 responden (49,0%).

**Tabel 4.6 Penyampaian masukan dan saran diterima dengan baik oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.9	3.9	3.9
3.00	9	17.6	17.6	21.6
Valid 4.00	25	49.0	49.0	70.6
5.00	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (29,4%), yang menjawab setuju sebanyak 25 responden (49,0%), yang menjawab netral 9 responden (17,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (3,9%). Dapat dilihat bahwasannya setuju adalah jawaban paling banyak yaitu sebanyak 25 responden (49,0%).

**Tabel 4.7 Tidak pernah mengalami kesalahpahaman saat berkomunikasi dengan atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	12	23.5	23.5	23.5
3.00	13	25.5	25.5	49.0
Valid 4.00	16	31.4	31.4	80.4
5.00	10	19.6	19.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden (19,6%), yang menjawab setuju

sebanyak 16 responden (31,4%), yang menjawab netral 13 responden (25,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden (23,5%).

**Tabel 4.8 Penyampaian informasi seputar kerja yang disampaikan oleh atasan sangat mudah dipahami**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	5.9	5.9	5.9
3.00	14	27.5	27.5	33.3
Valid 4.00	22	43.1	43.1	76.5
5.00	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (23,5%), yang menjawab setuju sebanyak 22 responden (43,1%), yang menjawab netral sebanyak 14 responden juga (27,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden (5,9%).

**Tabel 4.9 Pembagian tugas yang dibuat oleh atasan diberikan secara adil dan bijaksana**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	8	15.7	15.7	15.7
Valid 4.00	28	54.9	54.9	70.6
5.00	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden (29,4%), yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (54,9%), dan yang menjawab netral 8 responden (15,7%).

## 2) Variabel X<sub>2</sub> (Beban Kerja)

**Tabel 4.10 Tugas yang diberikan tidak mendadak dan jangka waktu yang diberikan cukup panjang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.9	3.9	3.9
3.00	10	19.6	19.6	23.5
Valid 4.00	30	58.8	58.8	82.4
5.00	9	17.6	17.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dari 51 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (17,6%), yang menjawab setuju 30 responden (58,8%), yang menjawab netral sebanyak 10 responden (19,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (3,9%).

**Tabel 4.11 Target yang harus dicapai tidak terlalu tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	10	19.6	19.6	21.6
Valid 4.00	28	54.9	54.9	76.5
5.00	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (23,5%), yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (54,9%), yang menjawab netral sebanyak 10 responden (19,6%), dan yang menjawab tidak setuju 1 responden (2,0%).

**Tabel 4.12 Tidak mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	9	17.6	17.6	17.6
3.00	12	23.5	23.5	41.2
Valid 4.00	18	35.3	35.3	76.5
5.00	12	23.5	23.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden (23,5%), yang menjawab setuju sebanyak 18 responden (35,3%), yang menjawab netral sebanyak 12 responden (23,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden (17,6 %).

**Tabel 4.13 Merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	3.9	3.9	3.9
3.00	11	21.6	21.6	25.5
Valid 4.00	22	43.1	43.1	68.6
5.00	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (31,4%), setuju sebanyak 22 responden (43,1%) netral sebanyak 11 responden (21,6%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden (3,9%).

**Tabel 4.14 Tidak merasa tertekan saat diberikan tugas oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	7	13.7	13.7	13.7
3.00	13	25.5	25.5	39.2
Valid 4.00	24	47.1	47.1	86.3
5.00	7	13.7	13.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dari 51 responden, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (13,7%), setuju sebanyak 24 responden (47,1%), netral sebanyak 13 responden juga (25,5%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (13,7%).

**Tabel 4.15 Tidak merasa terburu-buru saat menyelesaikan tugas secarabersamaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	15	29.4	29.4	31.4
Valid 3.00	8	15.7	15.7	47.1
4.00	24	47.1	47.1	94.1
5.00	3	5.9	5.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (5,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden (47,1%), yang menyatakan netral sebanyak 8 responden (15,7%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden (29,4%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (2,0%).

### 3) Variabel X<sub>3</sub> (Fasilitas)

**Tabel 4.16 Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	13.7	13.7	13.7
2.00	19	37.3	37.3	51.0
3.00	9	17.6	17.6	68.6
4.00	14	27.5	27.5	96.1
5.00	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden (3,9%), yang menjawab setuju sebanyak 14 responden (27,5 %), yang menjawab netral sebanyak 9 responden (17,6%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden (37,3%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 responden (13,7%).

**Tabel 4.17 Fasilitas perlengkapan kerja kantor (komputer, printer) tersedia dan dalam kondisi baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	15.7	15.7	15.7
4.00	30	58.8	58.8	74.5
5.00	13	25.5	25.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju hanya 13 responden (25,5%), yang menjawab setuju sebanyak 30 responden (58,8%), dan yang menjawab netral sebanyak 8 responden (15,7%).

**Tabel 4.18 Tersedianya akses internet di ruang kerja dan dalam kondisi baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	4	7.8	7.8	7.8
3.00	11	21.6	21.6	29.4
Valid 4.00	28	54.9	54.9	84.3
5.00	8	15.7	15.7	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas , dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (15,7%), yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (54,9%), yang menjawab netral sebanyak 11 responden (21,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (7,8%).

**Tabel 4.19 Tersedianya tempat istirahat dan tempat makan pada saat jam istirahat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	11.8	11.8	11.8
3.00	15	29.4	29.4	41.2
Valid 4.00	19	37.3	37.3	78.4
5.00	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju hanya 11 responden (21,6%), yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden (37,3%), yang menyatakan netral sebanyak 15 responden (29,4%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden (11,8%).

**Tabel 4.20 Tersedianya Mesin Fotocopy**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	4	7.8	7.8	7.8
2.00	19	37.3	37.3	45.1
Valid 3.00	7	13.7	13.7	58.8
4.00	15	29.4	29.4	88.2
5.00	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden (11,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden (29,4%), yang menyatakan netral sebanyak 7 responden (13,7%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden (37,3%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden (7,8%).

**Tabel 4.21 Tersedianya alat tulis kantor dan dalam kondisi baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	7	13.7	13.7	15.7
Valid 4.00	27	52.9	52.9	68.6
5.00	16	31.4	31.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dari 51 responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (31,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden (52,9%), yang menyatakan netral sebanyak 7 responden (13,7%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden (2,0%).

#### 4) Variabel Y (Kinerja)

**Tabel 4.22 Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	8	15.7	15.7	17.6
Valid 4.00	31	60.8	60.8	78.4
5.00	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dari 51 responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden (21,6%), yang menyatakan sering sebanyak 31 responden (60,8%), yang menyatakan terkadang sebanyak 8 responden (15,7%), dan yang menyatakan jarang sebanyak 1 responden (2,0%).

**Tabel 4.23 Mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	6	11.8	11.8	11.8
3.00	15	29.4	29.4	41.2
Valid 4.00	19	37.3	37.3	78.4
5.00	11	21.6	21.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dari 51 responden yang menyatakan selalu sebanyak 11 responden (21,6%), yang menyatakan sering sebanyak 19 responden (37,3%), yang menyatakan terkadang sebanyak 15 responden (29,4%), dan yang menyatakan jarang sebanyak 6 responden (11,8%).

**Tabel 4.24 Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.9	3.9	3.9
2.00	2	3.9	3.9	7.8
3.00	6	11.8	11.8	19.6
4.00	26	51.0	51.0	70.6
5.00	15	29.4	29.4	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, dari 51 responden yang menyatakan selalu sebanyak 15 responden (29,4%), yang menyatakan sering sebanyak 26 responden (51,0%), yang menyatakan terkadang sebanyak 6 responden (11,8%), yang menyatakan jarang sebanyak 2 responden (3,9%), dan yang menyatakan sangat tidak pernah sebanyak 1 responden (3,9%).

**Tabel 4.25 Mampu melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	1	2.0	2.0	3.9
3.00	4	7.8	7.8	11.8
4.00	32	62.7	62.7	74.5
5.00	13	25.5	25.5	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, dari 51 responden yang menyatakan selalu sebanyak 13 responden (25,5%), yang menyatakan sering sebanyak 32 responden (62,7%), yang menyatakan terkadang sebanyak 4 responden (7,8%), yang menyatakan jarang sebanyak 1 responden (2,0%), dan yang menyatakan sangat tidak pernah sebanyak 1 responden (2,0%).

## 5. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, dilakukan uji validitas. Metode yang digunakan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Butir pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Manullang dan Pakpahan (2014). Pada penelitian ini  $r_{tabel}$  sebesar 0,232.

**Tabel 4.26 Uji Validitas (X1) Komunikasi**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi 1	15.4902	4.855	.408	.524
Komunikasi 2	15.1765	5.908	.305	.577
Komunikasi 3	15.7451	4.914	.357	.558
Komunikasi 4	15.3725	5.198	.460	.498
Komunikasi 5	15.0784	6.314	.293	.584

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Dari Tabel 4.26 di atas hasil *ouput* SPSS nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari nilai pada kolom *corrected item-total correlation* masing-masing variabel komunikasi. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel komunikasi nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Karena koefisien korelasi pada item pernyataan lebih besar dari 0,232. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Manullang dan Pakpahan (2014), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel komunikasi.

**Tabel 4.27 Uji Validitas (X2) Beban Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban Kerja 1	18.5294	9.254	.349	.692
Beban Kerja 2	18.4314	9.330	.336	.695
Beban Kerja 3	18.7843	7.813	.422	.676
Beban Kerja 4	18.4118	8.807	.367	.688
Beban Kerja 5	18.8235	7.548	.605	.611
Beban Kerja 6	19.1765	7.228	.561	.623

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas hasil *output* SPSS nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari nilai pada kolom *corrected item-total correlation* masing- masing item pernyataan variabel beban kerja. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel beban kerja nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,232. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Manullang dan Pakpahan (2014), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel beban kerja.

**Tabel 4.28 Uji Validitas (X3) Fasilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas 1	18.7059	8.092	.598	.638
Fasilitas 2	17.3137	11.620	.279	.729
Fasilitas 3	17.6275	10.238	.456	.688
Fasilitas 4	17.7255	9.563	.475	.681
Fasilitas 5	18.4118	8.607	.443	.702
Fasilitas 6	17.2745	10.123	.567	.665

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas hasil *output* SPSS nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari nilai pada kolom *corrected item-total correlation* masing- masing item

pernyataan variabel fasilitas. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel fasilitas nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,232. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Manullang dan Pakpahan (2014), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel fasilitas.

**Tabel 4.29 Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	11.7451	5.474	.785	.833
Kinerja Pegawai 2	12.0784	4.474	.760	.832
Kinerja Pegawai 3	11.7843	4.293	.795	.818
Kinerja Pegawai 4	11.6863	5.500	.645	.873

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS nilai  $r_{hitung}$  diperoleh dari nilai pada kolom *corrected item-total correlation* masing-masing item pernyataan variabel kinerja pegawai. Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja pegawai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Karena koefisien korelasi pada item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,232. Butir pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Manullang dan Pakpahan (2014), maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir instrumen adalah valid atau sesuai/tepat untuk mengukur variabel kinerja pegawai.

### b. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seorang responden terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam menentukan reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach* jika lebih besar ( $>$ ) 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

**Tabel 4.30 Uji Reabilitas (X1) Komunikasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, hasil *ouput* SPSS diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,605 > 0,60$ . Instrumen memiliki tingkat reabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  Ghozali (2011). Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel komunikasi diatas 0,60. Ini mengandung arti bahwa variabel komunikasi bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

**Tabel 4.31 Uji Reabilitas (X2) Beban Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, hasil *ouput* SPSS diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,706 > 0,60$ . Instrumen memiliki tingkat reabilitas

tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  Ghozali (2011). Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel beban kerja diatas  $0,60$ . Ini mengandung arti bahwa variabel beban kerja bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

**Tabel 4.32 Uji Reabilitas (X3) Fasilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, hasil *ouput* SPSS diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,724 > 0,60$ . Instrumen memiliki tingkat reabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  Ghozali (2011). Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel fasilitas diatas  $0,60$ . Ini mengandung arti bahwa variabel fasilitas bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

**Tabel 4.33 Uji Reabilitas (Y) Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

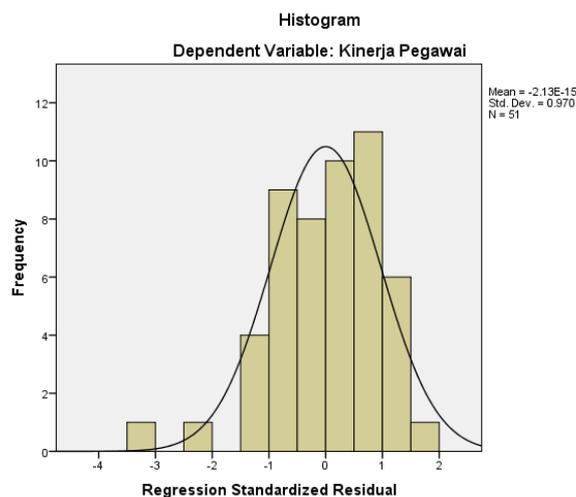
Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, hasil *ouput* SPSS diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar  $0,875 > 0,60$ . Instrumen memiliki tingkat reabilitas tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  Ghozali (2011). Jadi dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* variabel kinerja pegawai diatas 0,60. Ini mengandung arti bahwa variabel kinerja pegawai bila dilakukan pengukuran kembali pada responden yang sama maka akan dapat memberikan hasil yang relatif sama.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

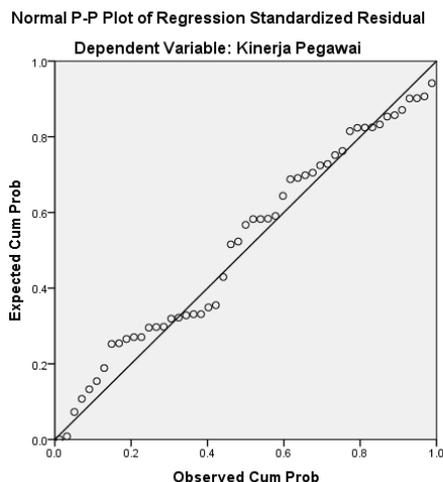
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

### Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel komunikasi, beban kerja dan fasilitas terhadap kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.34 Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.574	.390		-1.471	.148		
1 Komunikasi	.324	.139	.249	2.340	.024	.462	2.164
Beban Kerja	.498	.154	.385	3.232	.002	.367	2.722
Fasilitas	.394	.140	.330	2.826	.007	.383	2.609

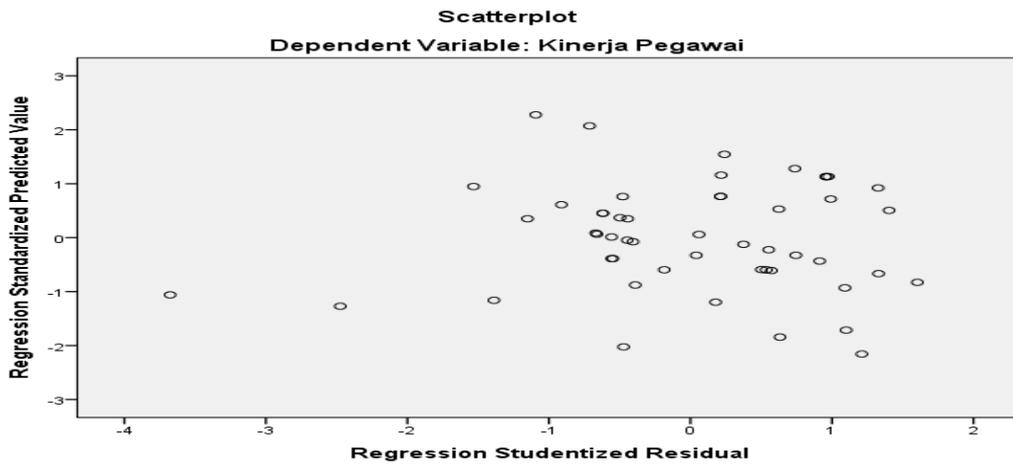
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain komunikasi  $2,164 < 10$ , beban kerja  $2,722 < 10$ , dan fasilitas  $2,609 < 10$ , serta nilai *Tolerance* komunikasi  $0,462 > 0,10$ , beban kerja  $0,367 > 0,10$ , dan fasilitas  $0,383 > 0,10$ , maka dapat disimpulkan model regresi ini terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik- titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar 4.4 di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain: variabel- variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas yg lebih dari satu terhadap variabel terikat.

Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Tabel 4.35 Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.574	.390		-1.471	.148		
1 Komunikasi	.324	.139	.249	2.340	.024	.462	2.164
Beban Kerja	.498	.154	.385	3.232	.002	.367	2.722
Fasilitas	.394	.140	.330	2.826	.007	.383	2.609

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = -0,574 + 0,324 X_1 + 0,498 X_2 + 0,394 X_3 + \epsilon$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

a. Konstan ( $\alpha$ ) = - 0,574

Nilai konstan ( $\alpha$ ) adalah - 0,574. Artinya jika variabel bebas yaitu komunikasi, beban kerja, dan fasilitas dianggap nol maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai adalah sebesar -0,574.

b. ( $\beta_1$ ) = 0,324

Koefisien untuk variabel komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,324 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka dapat di simpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,324 atau 32,4%.

c. ( $\beta_2$ ) = 0,498

Koefisien untuk variabel beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0, 498 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan beban

kerja sebesar 1, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,498 atau 49,8%.

d.  $(\beta_3) = 0,394$

Koefisien untuk variabel fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,394 dan berpengaruh positif. Jika terjadi peningkatan fasilitas sebesar 1, maka dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan akan meningkat sebesar 0,394 atau 39,4%.

## 8. Uji Kesesuaian

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.36 Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.872	3	6.624	48.254	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.452	47	.137		
	Total	26.324	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komunikasi, Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 48,254 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,80 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 5% (0,05) yaitu  $0,000 < 0,05$ , membuktikan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya model regresi dapat dikatakan

bahwa dalam penelitian ini komunikasi, beban kerja, dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) mengetahui apakah secara parsial atau individual variabel bebas memiliki hubungan dan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05).

**Tabel 4.37 Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.574	.390		-1.471	.148		
1 Komunikasi	.324	.139	.249	2.340	.024	.462	2.164
Beban Kerja	.498	.154	.385	3.232	.002	.367	2.722
Fasilitas	.394	.140	.330	2.826	.007	.383	2.609

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa:

#### 1) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,340 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,024, sehingga  $t_{hitung}$  2,340 >  $t_{tabel}$  1,677 dan signifikan 0,024, hal ini membuktikan bahwa H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan Komunikasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,232 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga  $t_{hitung} 3,232 > t_{tabel} 1,677$  dan signifikan 0,002, hal ini membuktikan bahwa H<sub>2</sub> diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3) Pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,826 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga  $t_{hitung} 2,826 > t_{tabel} 1,677$  dan signifikan 0,007, hal ini membuktikan bahwa H<sub>3</sub> diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Fasilitas (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**c. Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.38 Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.739	.37050

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Komunikasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,739 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,9% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komunikasi, beban kerja, dan fasilitas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, upah, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain- lain.

## **B. Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh komunikasi, beban kerja, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Setelah dilakukannya prasurvey dan menganalisa permasalahan yang ditemukan pada instansi, maka penulis melakukan pengolahan data melalui program SPSS 2.0. Dari hasil pengujian maka diperoleh pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda adalah 0,324 dan berdasarkan uji t memperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,340 > dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan Sig 0,024 < dari Sig 0,05. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel komunikasi memiliki nilai rata-rata 4,13. Hal ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada pernyataan pembagian tugas yang diberikan secara adil dan bijaksana yang dimana itu bagian dari indikator koordinasi tugas. Maka disimpulkan terdapat pembagian tugas yang baik yang diberikan secara adil dan merata akan menentukan totalitas dalam bekerja sehingga kinerja dari pegawai akan semakin meningkat. Komunikasi adalah suatu pertukaran pemahaman dari satu orang ke orang lainnya. Dimana seorang dengan komunikasi yang baik dengan pemahaman yang baik pula maka akan mudah dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini membenarkan penelitian Dina Sahela Tarigan (2020) dan Kasihansah (2017) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda adalah 0,498 dan berdasarkan uji t memperoleh hasil  $3,232 >$  dari  $t_{tabel} 1,677$  dengan tingkat Sig  $0,002 <$  dari  $0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kerenagakerjaan Kota Medan, dimana  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian untuk jawaban responden pada variabel beban kerja memiliki rata-rata yaitu 4,01. Hal ini ini merupakan skor tertinggi yang terdapat pada pernyataan merasa puas dengan pembagian tugas dimana itu bagian dari dari indikator beban usaha mental. Maka dapat disimpulkan bahwa

beban kerja yang diberikan kepada para pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai semakin merata pembagian tugas pada instansi maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian dan kemampuan dari seorang pegawai tersebut.

Hal ini membenarkan penelitian Khairatunnisa (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda adalah 0,394 dan berdasarkan uji t memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,826 >$  dari  $t_{tabel}$  1,677 dengan Sig 0,007 < dari Sig 0,05. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian pada jawaban responden pada variabel fasilitas memiliki rata-rata yaitu 4,13. Hal ini merupakan skor tertinggi pada yang terdapat pada indikator alat tulis bagi karyawan. Dapat disimpulkan adanya perlengkapan kantor yang baik untuk digunakan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga ini dianggap mendukung aktivitas kegiatan pada instansi. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang menunjang aktivitas kegiatan kantor.

Hal ini membenarkan penelitian Idris Yani (2017) dan Chairul Ichsan (2020) bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pagaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji  $f$  secara simultan menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh  $f_{hitung} 48,254 >$  dari  $f_{tabel} 2,80$  dengan  $Sig 0,00 <$  dari taraf  $Sig 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, beban kerja dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana  $H_4$  diterima  $H_0$  ditolak.

Dengan demikian, hasil penelitian yang positif dan signifikan menunjukkan standart komunikasi yang diterapkan sudah cukup baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Beban kerja yang diberikan sudah cukup baik sehingga kinerja pegawai juga dapat meningkat. Tak hanya kedua faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja tetapi di dukung dengan fasilitas yang yang memadai, nyaman dan baik untuk digunakan sesuai dengan kebutuhan para pegawai maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pula. Sehingga dengan keseluruhan ini dianggap mendukung para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal dan dapat mencapai tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana nilai  $t_{hitung}$   $2,850 > t_{tabel}$   $1,677$  dan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ .
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana nilai  $t_{hitung}$   $2,641 > t_{tabel}$   $1,677$  dan nilai signifikan  $0,011 < 0,05$ .
3. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana nilai  $t_{hitung}$   $2,390 > t_{tabel}$   $1,677$  dan nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ .
4. Komunikasi, beban kerja, dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dimana nilai  $f_{hitung}$   $45,400 > f_{tabel}$   $2,80$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan hasil dari penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pihak terkait:

1. Disarankan kepada instansi agar mempertahankan cara dalam menyampaikan informasi seputar kerja agar dapat diterima dengan baik. Instansi dapat sering melakukan percakapan informal antara atasan dengan bawahan dan memperbaiki cara komunikasi dengan menambah media komunikasi seperti grup diskusi, papan pengumuman, dan ruang lainnya agar lebih memudahkan dalam mendapatkan informasi yang ada.
2. Disarankan agar instansi mempertahankan cara pembagi beban kerja sesuai dengan keahlian masing- masing pegawai. Instansi juga dapat membuat tim- tim agar beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal apabila ada beban kerja yang banyak.
3. Disarankan agar instansi meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan dengan jumlah pegawai sehingga ini dinilai sebagai upaya pendukung peningkatan kinerja. Dengan menyediakan mesin fotocopy dan ruang istirahat agar dapat memaksimalkan pekerjaan pegawai, dan mempertahankan kelengkapan alat kerja kantor dan jaringan internet.
4. Instansi disarankan memperhatikan kinerja para pegawai, agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ada dan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara mengawasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bandriyah, Mila, (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengantar Prof.Dr.H.Afiffuddin,M.M*”, Bandung: Pustaka Setia.
- Bahri, Muhammad Hasanul, (2015). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Peningkatan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Antares Indonesia Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area
- Davis, Keith Dan Newstrom. (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Ii. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid Ii. Jakarta: Pt.Prenhalindo.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Hardjana, Agus.M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi Dan Henni Hariandi. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. 4(2) : 136-150.
- Herman, Icha Anggraini Fitri. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Reward, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Ptp Nusantara Iv Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Ichsan, Chairul. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect Of Performance, Motivation And Leadership In The Work Environment. *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Kasifah, Fikratunil. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Kasihansyah. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengairan Kabupaten Aceh Tenggara. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Khairatunnisa. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Galatta Lestarindo Di Medan. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo (2013). *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T.B. Sjafrli. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot Dan Manuntun Pakpahan (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*, Cipta Pustaka Media, Bandung.
- Mathis, Robert L Dan Jhon H. Jackson. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku I. Penerjemsh : Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Munandar, As. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Press
- Noe, Raymond A Dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramitadewi, Kedek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6): 3378-3380.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa Di Rsud Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Purwanto, Djoko. (2013). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Rahmatulloh, Wahyu Dan Budhi Satrio. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(9): 1-20.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A. Judge, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, P. (2015). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Yogyakarta Andi.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ii. Penerbit Pt. Bumi Aksara. Jakarta
- Simanjuntak, Lusiana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pringadi Kota Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Sriwahyuni. (2019). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia Daerah Kota Medan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, Dina Sahela. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Binjai. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bade Lumanaw, Dan Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba*. 5(2): 1570-1580.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wirdah, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Labuhan Batu, *Tesis* Universitas Sumatera Utara Medan.
- Wiludjeng, Sp, (2013), "*Pengantar Manajemen*".Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yani, Idris. (2017). Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts Of Corruption Procurement Of Goods And Services Of Local Governments Through Electronic Procurement Services (Lpse). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.
- Yuliana, Ruri. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Ii Sawit Sebrang. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.