

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT ABSENSI
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI**

Dian Wahyuni¹; Abd. Khauf Fase², Muhammad Sayuti³, Arif⁴
Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Latsitarda VII Kisaran – Asahan
Sumatera Utara
Email : Dianw039@gmail.com

ABSTRAK

Adanya indikasi prestasi kerja pegawai yang ada pada lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai belum seperti diharapkan. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Masih banyak terdapat kendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan, tingkat pendidikan dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yaitu 108 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 52 orang pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($135,163 > 1,68$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai.

Kata kunci : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Tingkat Absensi

ABSTRACT

There are indications that the work performance of employees in the Tanjungbalai Regional Secretariat is not as expected. The Regency / City Regional Secretariat is an auxiliary element of the Regency / City Government chaired by the Regional Secretary, under and responsible to the Regent / Mayor. The Regency / City Regional Secretariat is tasked with assisting the Regents / Mayors in carrying out the tasks of administering government, administration, organization and governance as well as providing administrative services to all District / City Devices There are still many obstacles in carrying out tasks and employees have not been able to work optimally. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of job promotion, education level and employee commitment to employee work performance at the Tanjungbalai City Regional Secretariat. The method used in this study is a survey approach. the type of quantitative descriptive research and the nature of research are explanations. Data collection methods are by interview, questionnaire and study documentation. The population is all employees at the Tanjungbalai City Regional Secretariat, namely 108 employees and determined the number of samples from the entire population that is as many as 52 employees. Based on the results of simultaneous testing, because $F_{count} > F_{table}$ ($135.163 > 1.68$), the decision taken is H_0 rejected and H_a accepted, which means that simultaneously there is a significant influence of communication (X_1), work environment (X_2) and absenteeism level (X_3) on employee performance (Y) Of Employees In The Regional Secretariat Of Tanjungbalai City.

Keywords: Influence of Communication, Work Environment, Level of Attendance

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya bahwa pegawai yang terdapat pada organisasi sebagai kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya memperbaiki kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan yaitu beberapanya seperti faktor komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi. Aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi. Dengan komunikasi akan terbentuk suatu kerja sama yang baik, akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan bagian yang paling penting dalam kehidupan bekerja. Komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama dan juga kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai semakin baik. Kemudian faktor lain yang menurut dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) dan lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dan pimpinan serta tempat ibadah).

Kondisi fisik lingkungan kerja yang sudah tidak memenuhi standart akan mengakibatkan pegawai merasa kurang nyaman berada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang pegawai bekerja dengan puas. Sikap kepuasan kerja ini akan tampak dari perilaku pegawai yang menunjukkan sikap disiplin, yaitu dengan kondisi lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan betah dalam bekerja. Bila pegawai merasa betah dilingkungan kerja tersebut, maka dengan otomatis tingkat absensi pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penilaian kerja menurut (Dharma, 2001) adalah:

1. **Pertanggung Jawaban**
Apabila standart dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus dan sebagainya adalah kualitas hasil perjaan pegawai yang bersangkutan.
2. **Pengembangan**
Jika standart dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai yang beralamat dikota Tanjung Balai. Waktu Pelaksanaan penelitian dimulai dari Maret sampai dengan Juni 2019.

2.2. Populasi dan Sampel

2.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan sensus dilapangan, maka populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan sebanyak 45 responden (sampel jenuh).

2.3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden terpilih dan wawancara terhadap pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (*kuesioner*) kepada pegawai.

2. Data Sekunder

Yaitu data-data yang di peroleh melalui dokumen organisasi meliputi profil organisasi, struktur organisasi dan studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal, majalah dan internet yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar Pertanyaan (*questionare*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada

responden untuk di jawab dan di tentukan skor dengan skala likert.

2. Wawancara (*interview*)

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan kepada pihak organisasi untuk mendapatkan informasi yang di perlukan.

3. Studi Dokumentasi

Merupakan mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet dan sumber lain yang menjadi pendukung bagi peneliti.

2.5. Defenisi Operasional variabel

Defenisi operasional menurut Suprpto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, di ikuti dengan upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan apa yang terkait dengan elemen-elemen, dimensi dari suatu konsep.

Defenisi operasional variabel akan menuntun penulis untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan caranya mengukur suatu variabel.

Defenisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan tingkat absensi (X_3).

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Komunikasi (X_1)	Proses penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan 5. Tindakan	Skala likert
Lingkungan	Lingkungan kerja yang	1. Pimpinan	Skala likert

kerja (X_2)	mengacu pada kondisi fisik tempat kerja dimana pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.	2. Teman-teman 3. Keadaan penerangan 4. Keadaan suara 5. Keadaan perlengkapan kerja
Tingkat absensi (X_3)	pola kebiasaan ketidakhadiran dari tugas atau kewajiban.	1. Kedisiplinan 2. Kerja Sama 3. Kompetensi 4. Prestasi Kerja 5. Tanggung Jawab
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.	1. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 2. Ketetapan waktu (<i>pomptness</i>) 3. Inisitif (<i>initiative</i>) 4. Kemampuan (<i>capability</i>) 5. Komunikasi (<i>communication</i>)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

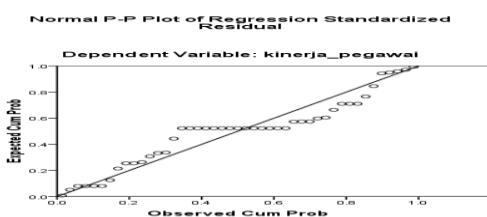
3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan memperhatikan normal *probability plot* pada *scatter plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik menyebar dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal.

Kriteria uji normalitas :

- Apabila $p\text{-value} (P_v) < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.
- Apabila $p\text{-value} (P_v) > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 3.1 Hasil Uji Normalisasi

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

Pada grafik normal *probability plots* menunjukkan titik-titik menyebar berhimpit dan membentuk garis lurus diagonal, maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinearitas dengan melihat *tolerance* dan lawannya VIF. Nilai *tolerance* yang sudah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,1 atau sama dengan nilai VIF diatas 5. Hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Beta	Std. Error				
1 (Constant)	5.725		.797	7.182	.000		
Komunikasi	.124	.158	.138	2.896	.006	.072	13.904
lingkungan_kerja	.727	.903	.099	5.341	.000	.148	6.749
tingkat_absensi	.076	.106	.118	3.651	.019	.085	11.824

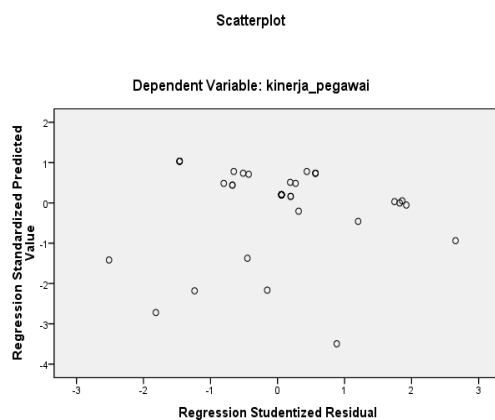
a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

Dari data pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance > 0,1 dan VIF > 5. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tidak tetap maka diduga terdapat masalah heteroskedastisitas. Pada gambar berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS For Windows

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} komunikasi (X_1) adalah 2,896, lingkungan kerja (X_2) adalah 5,341 dan tingkat absensi (X_3) adalah 3,651, sehingga memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA TANJUNGBALAI
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($135,163 > 1,68$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Tanjungbalai

4.2. Saran

Saran penelitian ini adalah :

1. Komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi sangat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, jadi komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi hendaknya searah dan baik dengan yang diinginkan pegawai agar kinerja bisa lebih meningkat dan memajukan organisasi tersebut.

2. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hendaknya sebagai bahan atau dasar pertimbangan untuk memperluas wawasan ilmu untuk masa yang akan datang sehingga perkembangan ilmu khususnya dibidang penelitian dapat berkembang sesuai yang diharapkan.
3. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan penelitian yang akan datang mengenai masalah yang sama bisa menambah variabel- variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi pembahasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Erna Simamora, *Defenisi Absensi*: (<http://simonna-erna.blogspot.com>), 2005.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan, H. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara, 2001.
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 2002.
- Machfoedz, Mahmud, *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Pertama, Yogyakarta, Penerbit Andi, 2007.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Rineka Cipta, 2000.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.3, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2003.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006.