

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, BEBAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER**

DAYA MANUSIA

KABUPATEN PANGKAJENE

DAN KEPULAUAN

TESIS

INDIRA AFRIANI

4617104040



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber
Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

Nama : Indira Afriani

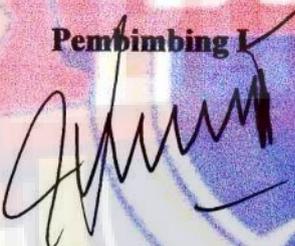
Nim : 4617104040

Program Studi : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

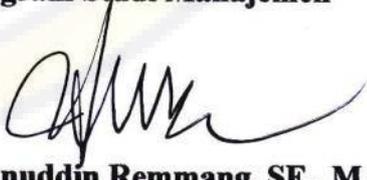

Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si.

Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua
Program Studi Manajemen


Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si.


Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si.

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : 30 Agustus 2019

Tesis atas nama : Indira Afriani

Nim : 4617104040

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si. (.....)

Sekretaris : Dr. Mublis Ruslan, SE., M.Si. (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH (.....)

2. Dr. Seri Suriani, SE., M.Si (.....)

Makassar, 30 Agustus 2019

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si

NIDN: 0913017402

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademi disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan dalam pustaka.

Makassar, 30 Agustus 2019



Indira Afriani

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan** ”.

Tesis ini merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister pada Prodi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini telah melalui berbagai halangan dan rintangan olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghanturkan ucapan terima kasih kepada Orang tua tercinta Ayahanda, ibunda, suami serta anak-anakku yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang, kepercayaan, support yang diberikan selama ini dan motivasi yang tak pernah putus, memberikan saran, dorongan hingga selesainya Tesis ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar.
3. Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana universitas Bosowa.

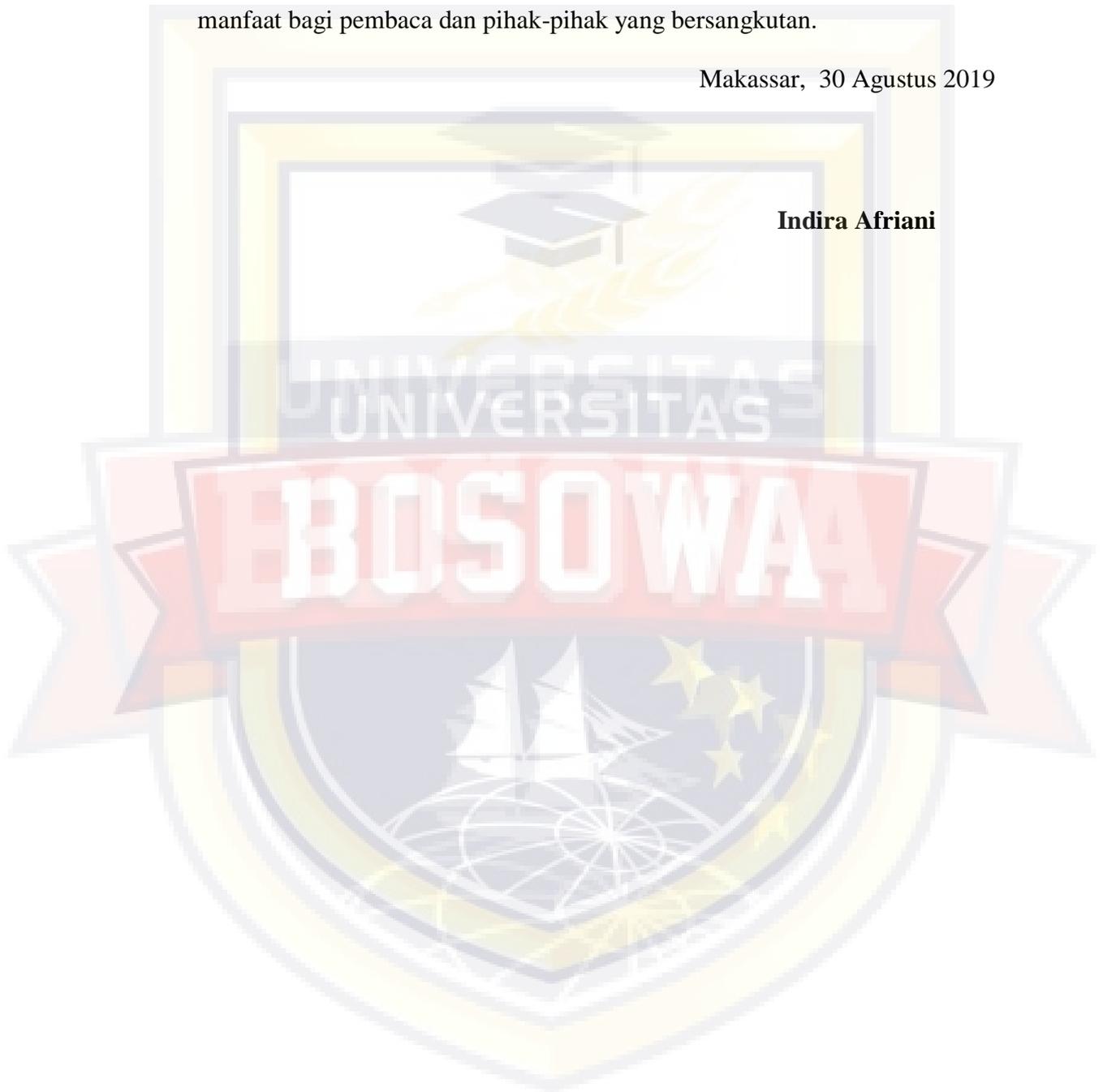
4. Dosen pembimbing I Bapak Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si.,SH.,M.H dan Ibu Dr. Seri Suriani, SE.,M.Si. selaku pembimbing II yang tak henti-hentinya memberikan masukan dan pengarahan berupa pemikiran-pemikiran dan dorongan hingga selesainya Tesis ini.
5. Seluruh Staff Administrasi dan Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu kelancaran studi penulisan selama ini.
6. Untuk teman-teman seperjuangan di Program Studi Magister Manajemen yang susah hingga senang telah kita lewati bersama, keseruan dan kekompakan kita dalam kelas akan menjadi memori yang sangat berharga untuk di kenang dimasa akan datang.
7. Kepada orang yang spesial Surya Ningsi yang selalu meberikan semangat untuk menggapai cita-cita.
8. Seluruh jajaran Pemerintah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajenne dan Kepulauan dan pegawai yang telah memberikan kesempatan dan kerja sama sehingga dapat terselesaikannya Tesis ini.

Tesis ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan dalam Tesis ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan Tesis ini. Semoga kebaikan yang diberikan oleh semua pihak mendapat pahala di sisi Allah SWT, Amin ya Rabbal alamin.

Akhirnya semoga Allah SWT. Senantiasa memberikan karunia limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya. Penulis berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Makassar, 30 Agustus 2019

Indira Afriani



ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara pengaruh komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada BKSDM Kabupaten Pangkep. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan model uji t dan uji F. Dari hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menjadi bukti empiric bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada BKSDM Kabupaten Pangkep. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel komunikasi interpersonal yang lebih kuat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada BKSDM Kabupaten Pangkep.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, Produktifitas Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study is to determine the relationship between the influence of interpersonal communication, workload, and job satisfaction on employee productivity at the BKSDM in Pangkep Regency. The analysis used is multiple linear regression analysis with the t test and F test models. From the results of multiple linear regression testing it is known that interpersonal communication, workload, and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity. This is empirical evidence that the indicators used in this study can be used as a tool to increase employee productivity in the BKSDM Regency of Pangkep. From the results of the regression test it can be seen that the stronger interpersonal communication variables affect the work productivity of employees at BKSDM in Pangkep Regency.

Keywords: Interpersonal Communication, Workload, Work Productivity, Job Satisfaction



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORISINILAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Lingkup Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Komunikasi Interpersonal	14
3. Beban Kerja.....	38
4. Kepuasan Kerja	43

5. Produktivitas Kerja.....	50
B. Penelitian Terdahulu	62
C. Kerangka Pikir	71
D. Hipotesis	72

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	73
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	73
C. Populasi dan Sampel	74
D. Variabel Penelitian.....	75
E. Instrumen Penelitian.....	75
F. Jenis dan Sumber Data.....	76
G. Teknik Pengumpulan Data.....	77
H. Teknik Analisis Data.....	78
I. Rencana Validitas dan Reabilitas Data	82
J. Defenisi Operasional.....	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	85
B. Hasil Pengujian Hipotesis	85
a. Deskripsi variabel komunikasi interpersonal.....	89
b. Deskripsi beban kerja.....	92
c. Deskripsi variabel kepuasan kerja.....	96
d. Deskripsi variabel produktivitas kerja	99
C. Pembahasan Hasil Penelitian	111

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 117

B. Saran..... 120

DAFTAR PUSTAKA 121



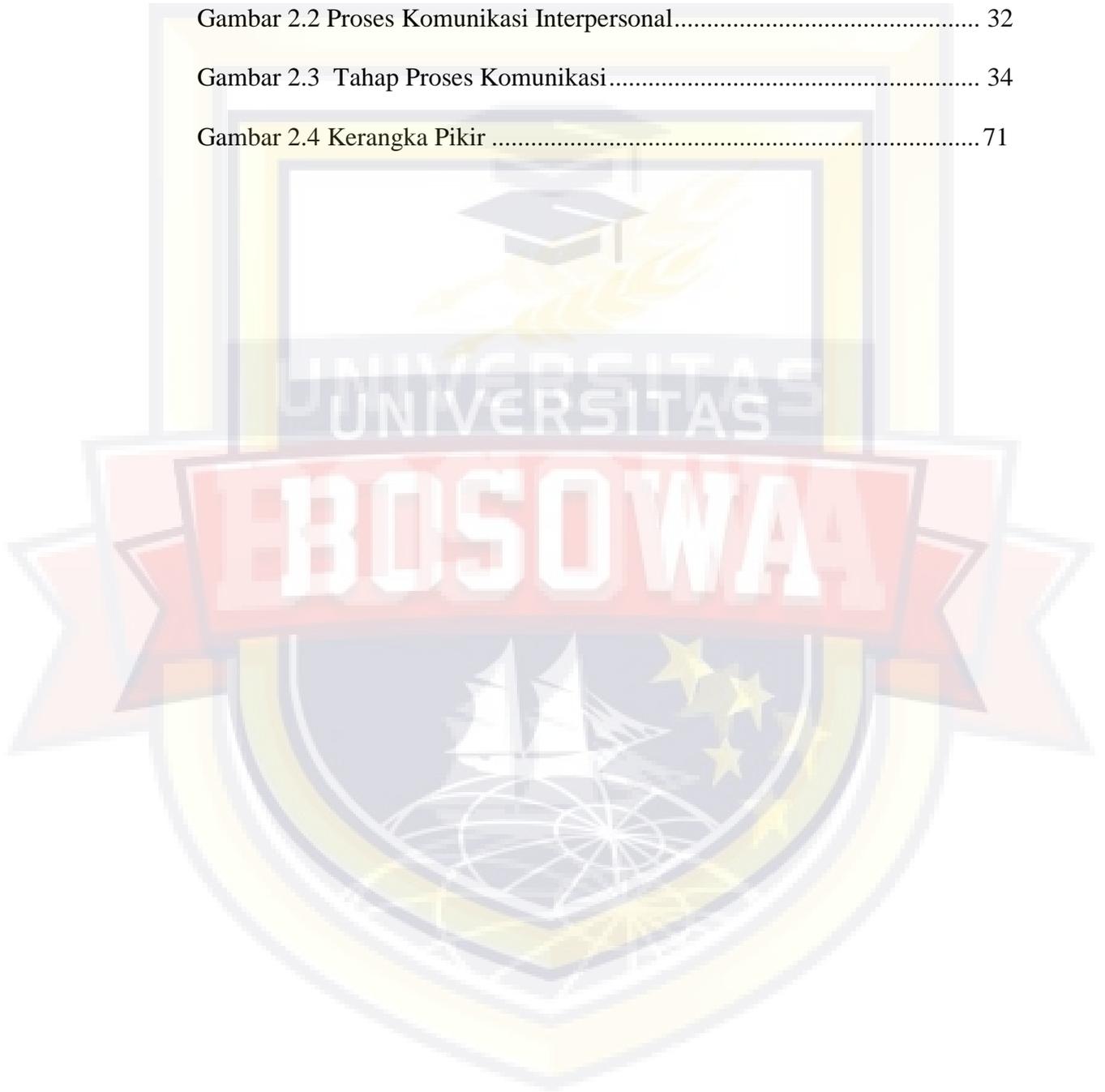
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep 4

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	69
Tabel 3.1 Bobot Nilai Jawaban Kuesioner.....	76
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	83
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan.....	88
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Komuikasi Interpesonal	90
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas variabel beban kerja	93
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas variabel kepuasan kerja	96
Tabel 4.7 Tanggapan responden atas variabel produktivitas kerja	99
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reabilitas	102
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validasi.....	104
Tabel 4.10 Hasil Olahan data Regresi.....	105
Tabel 4.11 Nilai Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.12 Uji t coefficient	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Komponen Komunikasi Interpersonal	18
Gambar 2.2 Proses Komunikasi Interpersonal.....	32
Gambar 2.3 Tahap Proses Komunikasi.....	34
Gambar 2.4 Kerangka Pikir	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga pemerintah selalu menginginkan kinerja terbaik yang diperoleh melalui rangkaian sistem yang terdapat pada lembaga tersebut. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (internal faktor) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi berprestasi, tujuan, harapan, dan lain-lain, faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik organisasi. Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan Pegawai Negeri Sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional dilingkungan aparatur Negara.

UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014) adalah berkaitan dengan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu, Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan

Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretariat jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi dan kabupaten/kota.

Pasal 56 UU ini menegaskan, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional. Adapun dalam hal pengadaan, ditegaskan Pasal 58 UU No.5/2014 ini, bahwa pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah, yang dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri PAN-RB. "Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS," bunyi Pasal 58 Ayat (4) UU No. 5/2014 ini.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil diterbitkan dalam rangka melaksanakan UU Nomor 5 Tahun 2014. Sebagaimana diketahui ASN terdiri dari dua komponen, yaitu profesi sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. PP ini khusus mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam PP ini dijelaskan bahwa manajemen Pegawai

Negri Sipil adalah pengelolaan PNS untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN.

Pasal 2 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negri Sipil, dinyatakan bahwa manajemen PNS meliputi: penyusunan dan penempatan kebutuhan PNS, pengadaan PNS, pangkat dan jabatan PNS, pengembangan karir PNS, pola karir PNS, promosi PNS, mutasi PNS, penilaian kinerja PNS, pemberhentian PNS, penggajian dan tunjangan PNS, penghargaan PNS, disiplin PNS, jaminan pensiunan dan jaminan hari tua PNS, dan perlindungan PNS.

Dikeluarkannya UU ini tentu diharapkan dapat menjadi sebuah motivasi agar ASN meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Begitupun pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (Pangkep) Provinsi Sulawesi Selatan. Setiap instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah hendaknya melaksanakan roda pemerintahan sesuai fungsi dan kesejahteraan masyarakat dituntut agar lebih produktif dalam bekerja. Berikut dapat dilihat hasil penilaian kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep.

Tabel 1.1**Penilaian Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan****Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkep**

Tahun	Indikator Penilaian	Nilai
2018	Absensi, Efektivitas, Efisiensi	Baik
2017	Absensi, Efektivitas, Efisiensi	Baik
2016	Absensi, Efektivitas, Efisiensi	Sangat Baik
2015	Absensi, Efektivitas, Efisiensi	Sangat Baik
2014	Absensi, Efektivitas, Efisiensi	Baik

Sumber: Data Primer 2019

Dapat dilihat pada dasarnya penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Pangkep memiliki nilai kinerja yang baik. Pada tahun 2017 dan 2018 terjadi penurunan penilaian kinerja pegawai dari sangat baik menjadi baik. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai. Banyak factor yang menjadi pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Tapi dalam hal ini peneliti hanya mencoba menganalisa dan menguraikan beberapa variabel, yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja dan kepuasan kerja.

Kegiatan komunikasi interpersonal merupakan kegiatan sehari-hari yang paling banyak dilakukan oleh manusia sebagai makhluk sosial. Sehingga kemampuan berkomunikasi merupakan suatu kemampuan yang paling mendasar. Komunikasi interpersonal telah melingkupi aspek kehidupan yang luas dan dapat meluas jangkauannya. Komunikasi interpersonal dapat mencakup semua jenis hubungan manusia mulai dari hubungan yang paling singkat, sederhana dan biasa, yang seringkali diwarnai oleh kesan pertama, hingga hubungan yang paling

mendalam dan relatif permanen. Komunikasi interpersonal merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain atau pihak lain. Menurut pemahaman seperti ini, komunikasi dikaitkan dengan pertukaran informasi yang bermakna dan harus membawa hasil di antara orang-orang yang berkomunikasi. Komunikasi interpersonal menghendaki informasi atau pesan dapat tersampaikan dan hubungan di antara orang yang berkomunikasi dapat terjalin. Oleh karena itu setiap orang apapun tujuan mereka, dituntut memiliki keterampilan komunikasi interpersonal agar mereka bisa berbagi informasi, bergaul dan menjalin kerjasama untuk bisa bertahan hidup. Kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik dan efektif sangat diperlukan agar kita dapat menjalin interaksi dan melaksanakan aktivitas dengan lancar. Terutama ketika seseorang melakukan aktivitas dalam situasi formal. Lebih penting lagi ketika aktivitas di dalam lingkungan pekerjaan dimana sebagian besar kegiatannya merupakan kegiatan komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal sangat memungkinkan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai baik sebagai motivasi maupun sebagai wadah penyaluran informasi yang valid sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan mekanisme yang sesuai.

Beban kerja juga memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja pegawai. Beban kerja di artikan sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban

kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai hendaknya ditunjang dengan kemampuan (skil) serta fasilitas yang memadai sehingga dapat membantu pegawai dalam melaksanakan kerjanya.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan lebih menyukai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Begitupun sebaliknya, jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah maka akan menganggap pekerjaan sebagai beban yang berat sehingga tidak menyukai pekerjaan serta sulit untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Dari dasar pemikiran inilah maka penulis memberi judul penelitian ini **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawainan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil, yaitu:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun?
4. Apakah Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disajikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari diadakannya penelitian ini, antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepualaun.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah yang selanjutnya dapat dikomparasikan dengan riset-riset ilmiah lainnya, khususnya yang mengkaji masalah komunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.
6. Hasil penelitian ini juga memberikan manfaat bagi penulis sendiri berupa wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja.

E. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini mencoba mencari dan menelaah seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, Variabel independen dalam penelitian ini Komunikasi Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3), serta Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk menentukan nilai-nilai pengaruh antara variabel dalam penelitian ini,

maka di lakukan pengujian dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, dengan metode analisis regresi linear berganda.

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah *multiple regression*. Kata *multiple* berarti jamak atau lebih dari satu variabel. Regresi Linear Berganda adalah model regresi berganda jika variabel terikatnya berskala data interval atau rasio (kuantitatif atau numerik). Sedangkan variabel bebas pada umumnya juga berskala data interval atau rasio. Namun ada juga regresi linear dimana variabel bebas menggunakan skala data nominal atau ordinal, yang lebih lazim disebut dengan istilah data *dummy*. Maka regresi linear yang seperti itu disebut dengan istilah regresi linear dengan variabel *dummy*.

Dalam penelitian ini terdapat 4 hubungan, yaitu 3 hubungan parsial dan 1 hubungan simultan. Hubungan parsial adalah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri. Sedangkan hubungan simultan adalah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (sekaligus).

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.

Pengertian Manajemen dan MSDM menurut beberapa ahli, dapat dilihat sebagai berikut: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, merumuskan Manajemen itu sebagai berikut: “Manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”. Malayu S.P. Hasibuan, (2015) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

Sadili Samsuddin, (2015) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajermanajer di

semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia”.

Hadari Hanawi, (2014) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di alam organisasi yang mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi .

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa SDM adalah orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan dan produktifitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat penting artinya bagi organisasi khususnya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat

dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modern. Tenaga manusia sudah banyak yang telah digantikan oleh peralatan yang serba canggih seperti ; mesin-mesin otomatis, komputer, dan lain-lain yang bergerak secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menempatkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Menempatkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan Job Deskripsi, Job Specification.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan atas the right man on the right place and right man on the right job.
- c. Menempatkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- e. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Oleh karena itu peranan MSDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat pada kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi. Dalam konsep manajemen, manusia diharapkan mau memanfaatkan tenaga seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya *Job Description dan Job Specification* yang baik dan jelas.

2. Komuniiasi Interpersonal

a. Konsep Dasar Komunikasi Interpersonal

Komunikasi adalah prasyarat kehidupan manusia. Kehidupan manusia akan tampak hampa apabila tidak ada komunikasi, karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia secara perorangan, kelompok ataupun organisasi, tidak mungkin dapat terjadi.

Komunikasi secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari bahasa latin yaitu yang berarti *communication*, yang berarti sama makna mengenai suatu hal. Jadi berlangsungnya proses komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan mengenai hal-hal yang dikomunikasikan ataupun kepentingan tertentu. Komunikasi dapat berlangsung apabila ada pesan yang akan disampaikan dan terdapat pula umpan balik dari penerima pesan yang dapat diterima langsung oleh penyampai pesan. Selain itu komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, merubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Dalam komunikasi ini memerlukan adanya hubungan timbal balik antara penyampain pesan dan penerimanya yaitu komunikator dan komunikan.

Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian seseorang terhadap orang lain (Effendy, 2015).

Komunikasi merupakan suatu proses yang berkembang, yaitu dari yang bersifat impersonal menjadi interpersonal. Artinya, adanya peningkatan hubungan di antara para pelaku komunikasi. Seringkali pertemuan interpersonal diawali dengan pembicaraan pada masalah-masalah yang bersifat umum, seperti: umur, tempat tinggal, pendidikan, asal daerah dan sebagainya, pada akhirnya pembicaraan tersebut berkembang pada masalah-masalah yang lebih spesifik, seperti: kebiasaan dan kesukaan, situasi tersebut menunjukkan adanya komunikasi interpersonal (Sendjaja, 2015).

b. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antarpribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang – orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal (Mulyana, 2015). Komunikasi itu menunjukkan bahwa pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat dan mereka saling mengirim dan menerima pesan baik verbal ataupun non-verbal secara simultan dan spontan.

R. Wayne Pace pun mengungkapkan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung (Cangara, 2014).

Selaras dengan itu De Vito dalam Saudia (2014) menjelaskan komunikasi interpersonal sebagai pengiriman pesan-pesan dari seorang atau sekelompok

orang (komunikator) dan diterima oleh orang yang lain (komunikan) dengan efek dan umpan balik yang langsung.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal terjadi secara aktif bukan pasif. Komunikasi ini merupakan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-tanggapan, stimulus-respon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak.

Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat untuk memberi inspirasi, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dikaji bersama.

Di dalam suatu masyarakat, komunikasi interpersonal merupakan bentuk komunikasi antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat pribadi. Sedangkan dalam suatu organisasi (bisnis dan non bisnis), komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara manajer dengan karyawan atau antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang bersifat pribadi. Pola komunikasi yang terbangun dalam komunikasi interpersonal lebih bersifat informal (Purwanto, 2014).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi secara langsung baik itu secara verbal atau nonverbal

sehingga komunikator dan komunikan dapat menerima dan memberikan umpan balik secara langsung yang dilakukan sekurang-kurangnya dua orang atau lebih, dilakukan secara tatap muka dan atau menggunakan media.

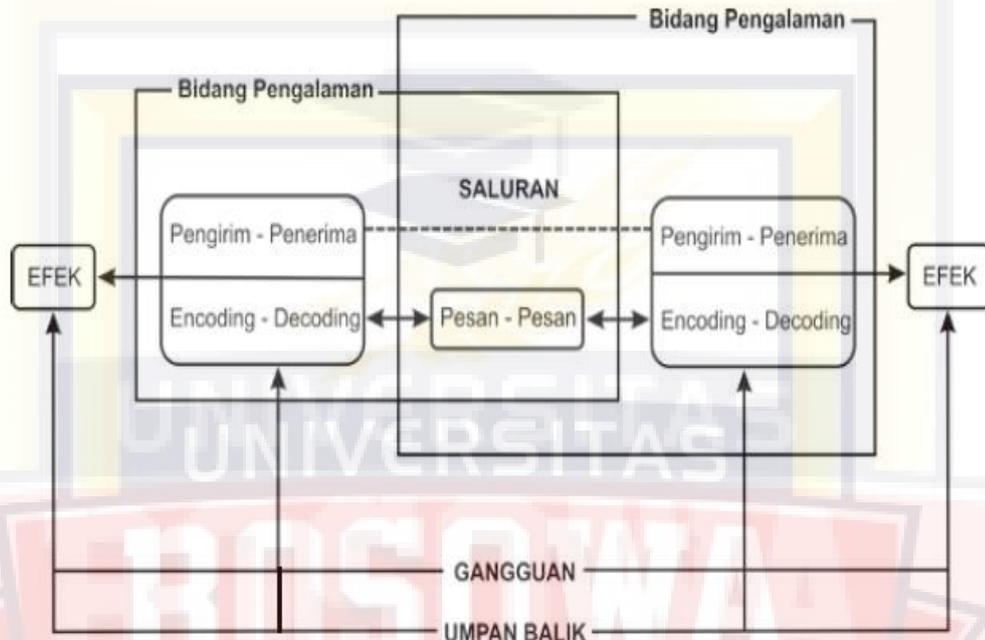
Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama bisa ditingkatkan maka kita perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap yang paling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak. Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan.

c. Komponen Komunikasi Interpersonal

Komponen komunikasi interpersonal diidentifikasi dari dan dalam proses penyampaian dan penerimaan pesan dari seseorang kepada orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampak dan peluang untuk memberikan umpan balik segera. DeVito mengemukakan komponen-komponen tersebut terdiri dari 8 (delapan) komponen yang perlu dicermati setiap komunikator, yaitu: (1) Konteks (lingkungan) komunikasi, (2) Sumber-penerima, (3) Enkoding-dekoding (4) Kompetensi komunikasi, (5) Pesan dan saluran, (6) Umpan balik, (7) Gangguan, dan (8) Efek komunikasi (Effendy, 2015).

Gambar 2.1

Komponen Komunikasi Interpersonal



1) Konteks (lingkungan)

Konteks atau lingkungan merupakan sesuatu yang kompleks. Antara dimensi fisik, sosial-psikologis dan dimensi temporal saling mempengaruhi satu sama lain. Kita mesti memahami bahwa kenyamanan ruangan, peranan seseorang dan tafsir budaya serta hitungan waktu, merupakan contoh dari sekian banyak unsur lingkungan komunikasi. Komunikasi sering berubah-ubah, tidak pernah statis melainkan selalu dinamis.

2) Komponen sumber-penerima

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan seseorang dalam berkomunikasi adalah sumber yang juga penerima. Sebagai sumber dalam berkomunikasi menunjukkan bahwa kita mengirim pesan. Kita mengirim pesan berarti kita berbicara, menulis, memberikan isyarat tubuh atau tersenyum. Kita menerima pesan orang lain, berarti kita mendengarkan, melihat secara visual bahkan melalui merabanya atau menciumnya. Pada saat kita berbicara dengan orang lain, kita berusaha memandangnya untuk memperoleh tanggapan: dukungan, pengertian, simpati, dan sebagainya, dan pada saat kita menyerap isyarat-isyarat non-verbal, kita menjalankan fungsi penerima dalam berkomunikasi.

3) Enkoding-Dekoding

Baik sebagai sumber ataupun sebagai penerima, seseorang mengawali proses komunikasi dengan mengemas pesan (pikiran atau suatu ide) yang dituangkan ke dalam gelombang suara (lembut, berapi-api, tegas, marah dan sebagainya) atau ke dalam selembar kertas. Kode-kode yang dihasilkan ini berlangsung melalui proses pengkodean (*enkoding*). Bagaimana suatu pesan terkodifikasi, amat tergantung pada keterampilan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya yang mempengaruhi. Sebelum suatu pesan itu disampaikan atau diterimakan, dalam berkomunikasi kita berusaha menghasilkan pesan simbol-simbol patut diterjemahkan lebih dahulu kedalam ragam kode atau simbol tertentu oleh si-penerima melalui mendengarkan atau membaca. Inilah pengkodean kembali (dekoding) dari pesan yang dikirim dan tentu saja tidak akan lepas dari adanya keterbatasan penafsiran pesan. Sepertihalnya kodifikasi pesan oleh sipengirim,

pengkodean di pihak penerima pun dibatasi oleh keterampilan, sikap, pengetahuan dan sistem sosial budaya yang dianut.

4) Kompetensi Komunikasi

Kompetensi komunikasi mengacu pada kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif. Kompetensi ini mencakup pengetahuan tentang peran lingkungan dalam mempengaruhi isi dan bentuk pesan komunikasi. Suatu topik pembicaraan dapat dipahami bahwa hal itu layak dikomunikasikan pada orang tertentu dalam lingkungan tertentu, tetapi hal itu pula tidak layak untuk orang dan lingkungan yang lain. Kompetensi komunikasi juga mencakup kemampuan tentang tatacara perilaku non-verbal seperti kedekatan, sentuhan fisik, dan suara keras. Masalah kompetensi komunikasi dapat mengungkapkan mengapa seseorang begitu mudah menyelesaikan studi, begitu cepat membina karir, begitu menyenangkan dalam berbicara, sedang yang lainnya tidak. Anda di sini dituntut dapat meningkatkan kompetensi komunikasi, sehingga menjadi banyak pilihan untuk Anda berperilaku.

5) Pesan dan Saluran

Pesan sebenarnya merupakan produk fisik dari proses kodifikasi. Jika seseorang itu berbicara, maka pembicaraan itu adalah pesan. Jika seseorang itu menulis, maka tulisan itu adalah pesan. Bila kita melakukan suatu gerakan, maka gerakan itu adalah pesan. Pesan itu dipengaruhi oleh kode atau kelompok simbol yang digunakan untuk mentransfer makna atau isi dari pesan itu sendiri dan dipengaruhi oleh keputusan memilih dan menata kode dan isi tersebut.

Menurut Sendjaja (2015) mengutip pendapat Reardon bahwa kendala utama dalam berkomunikasi seringkali lambang atau simbol yang sama mempunyai makna yang berbeda. Artinya, kurang cermatan di dalam memilih kode atau mentransfer makna dan menata kode dan isi pesan, dapat menjadi sumber distorsi komunikasi. Karena itu komunikasi menurut mereka seharusnya dipertimbangkan sebagai aktivitas dimana tidak ada tindakan atau ungkapan yang diberi makna secara penuh, kecuali jika diinterpretasikan oleh partisipan yang terlibat.

Saluran merupakan medium, lewat mana suatu pesan itu berjalan. Saluran dipilih oleh sumber komunikasi. Sumber komunikasi dalam organisasi biasanya ditetapkan menurut jaringan otoritas yang berlaku bertalian dengan pelaksanaan pekerjaan secara formal dalam organisasi itu. Sedangkan saluran informal biasanya biasanya digunakan untuk meneruskan pesan-pesan pribadi atau pesan-pesan sosial yang menyertai pesan-pesan yang disampaikan secara formal.

6) Umpan Balik

Umpan balik merupakan pengecekan tentang sejauhmana sukses dicapai dalam mentransfer makna pesan sebagaimana dimaksudkan. Setelah penerima pesan melaksanakan pengkodean kembali, maka yang bersangkutan sesungguhnya telah berubah menjadi sumber. Maksudnya bahwa yang bersangkutan mempunyai tujuan tertentu, yakni untuk memberikan respon atas pesan yang diterima, dan ia harus melakukan pengkodean sebuah pesan dan mengirimkannya melalui saluran tertentu kepada pihak yang semula bertindak sebagai pengirim. Umpan balik menentukan apakah suatu pesan telah benar-benar dipahami atau belum dan adakah suatu perbaikan patut dilakukan.

7) Gangguan

Gangguan merupakan komponen yang menghambat dan membaurkan pesan. Gangguan merintangai sumber dalam mengirim pesan dan merintangai penerima dalam menerima pesan. Gangguan ini dapat berupa fisik, psikologis dan semantik.

8) Efek Komunikasi

Pada setiap peristiwa komunikasi selalu mempunyai konsekuensi atau dampak atas satu atau lebih yang terlibat. Dampak itu berupa perolehan pengetahuan, sikap-sikap baru atau memperoleh cara-cara atau gerakan baru sebagai refleksi psiko-motorik

d. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Tujuan – tujuan komunikasi antarpribadi dapat dilihat dari dua perspektif (Fajar, 2016) yaitu:

- 1) Tujuan – tujuan yang dilihat sebagai faktor-faktor motivasi atau sebagai alasan mengapa kita terlibat dalam komunikasi antarpribadi. Dengan demikian komunikasi antarpribadi bias mengubah sikap dan prilaku seseorang.
- 2) Tujuan – tujuan yang dipandang sebagai hasil efek umum dari komunikasi antarpribadi. Dengan demikian sebagai suatu hasil dari komunikasi antarpribadi adalah kita dapat mengenal diri kita sendiri, membuat hubungan lebih baik, bermakna dan memperoleh pengetahuan tentang dunia luar.

Menurut Sendjaja (2015), Fungsi komunikasi antar pribadi atau komunikasi *interpersonal* adalah berusaha meningkatkan hubungan insani,

menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.

Komunikasi interpersonal dapat meningkatkan hubungan kemanusiaan diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Dalam hidup bermasyarakat seseorang bisa memperoleh kemudahan dalam hidupnya karena memiliki pasangan hidup. Melalui komunikasi interpersonal juga dapat berusaha membina hubungan baik, sehingga menghindari dan mengatasi terjadinya konflik-konflik yang terjadi

Seseorang berkomunikasi dengan orang lain tentu saja mempunyai tujuan tertentu. Adapun tujuan umum yang ingin dicapai dalam komunikasi interpersonal adalah: 1) menyampaikan informasi; 2) berbagi pengalaman; 3) menumbuhkan simpati; 4) melakukan kerja sama; 5) menceritakan kekesalan atau kekecewaan; 6) Menumbuhkan motivasi (Purwanto, 2014)..

Tujuan komunikasi interpersonal yang utama adalah sebagai berikut:

1) Menemukan diri sendiri

Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kita untuk berbicara tentang apa yang kita sukai, atau mengenai diri kita. Dengan saling membicarakan keadaan diri, minat, dan harapan maka seseorang memperoleh informasi berharga untuk mengenali jati diri, atau dengan kata lain menemukan diri sendiri. Melalui komunikasi interpersonal pula kita dapat belajar bagaimana kita belajar menghadapi orang lain, apa kekuatan dan kelemahan kita, dan siapa yang kita sukai atau tidak.

2) Menemukan dunia luar

Melalui komunikasi interpersonal kita dapat memahami lebih banyak tentang diri kita dan orang lain yang berkomunikasi dengan kita. Hal itu menjadikan kita memahami dunia luar, dan kita dapat lebih banyak mendapatkan informasi. Bahkan kepercayaan, kenyataan, sikap dan nilai-nilai kita secara tidak langsung dan tanpa sadar dipengaruhi lebih banyak oleh pertemuan interpersonal daripada oleh media atau pendidikan formal.

3) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Sebagian besar waktu kita digunakan untuk berkomunikasi secara interpersonal dengan orang lain. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan membentuk hubungan sosial dengan orang lain. Hubungan yang demikian dapat membantu mengurangi kesepian dan depresi, menjadikan kita sanggup saling berbagi, dan pada umumnya membuat kita merasa lebih positif tentang diri kita.

4) Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif dan mempunyai pengaruh yang besar dalam merubah sikap seseorang. Dalam prinsip komunikasi, ketika pihak komunikan menerima pesan atau informasi, berarti komunikan telah mendapat pengaruh dari proses komunikasi. Sebab pada dasarnya, komunikasi adalah sebuah fenomena, sebuah pengalaman. Setiap pengalaman akan memberikan makna pada situasi kehidupan manusia, termasuk memberi makna tertentu terhadap kemungkinan terjadinya perubahan sikap. Misalnya seorang ayah menginginkan anaknya agar ada perubahan sikap dan

perilaku agar anaknya meningkatkan intensitas belajarnya, dan mengurangi ketergantungan memainkan hand phone dan internet.

5) Untuk bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita, berdiskusi, bercerita hal-hal ringan dan lucu, kegiatan komunikasi semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kita.

6) Untuk membantu (*konseling*)

Ada beberapa profesi yang memang mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal untuk menjalankan pekerjaannya, seperti seorang ahli psikologi. Kita semua juga pada umumnya berfungsi membantu orang lain dalam interaksi interpersonal kita sehari-hari. Misalnya seorang remaja curhat kepada sahabatnya mengenai putus cinta. Tanpa disadari bahwa tujuan melakukan curhat tersebut adalah untuk mendapatkan bantuan pemikiran sehingga didapat solusi yang terbaik. Contoh lain, seorang mahasiswa berkonsultasi dengan dosen pembimbing akademik tentang suatu mata kuliah yang sebaiknya diambil.

7) Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Pada prinsipnya komunikasi interpersonal dimaksudkan untuk menunjukkan adanya perhatian kepada orang lain dan untuk menghindari kesan dari orang lain sebagai pribadi yang tertutup, dingin dan cuek (Suranto, 2015). Misalnya, seorang pemimpin bertanya kepada karyawannya mengenai kabar karyawannya, sebenarnya mungkin pemimpin tersebut tidak bermaksud mengorek

jawaban dari karyawan mengenai keadaan diri dan kesehatannya secara, namun hal tersebut dilakukan untuk memberikan kesan positif kepada karyawan dan tentunya menjaga hubungan yang baik dengan karyawan tersebut.

e. Fungsi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi antar pribadi memiliki 2 fungsi, yaitu fungsi sosial dan fungsi pengambilan keputusan:

1) Fungsi Sosial

a) Untuk kebutuhan biologis dan psikologis

Sejak lahir kita tidak dapat hidup sendiri untuk mempertahankan hidup. Kita perlu dan harus berkomunikasi dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan biologis kita seperti makan dan minum, dan memenuhi kebutuhan psikologis kita seperti sukses dan kebahagiaan. Melalui komunikasi pula kita dapat memenuhi kebutuhan emosional kita dan meningkatkan kesehatan mental kita. Kita belajar makna cinta, kasih sayang, keintiman, simpati, rasa hormat, rasa bangga, bahkan iri hati dan kebencian. Melalui komunikasi kita dapat mengalami berbagai kualitas perasaan itu dan membandingkannya antara perasaan satu dengan perasaan yang lain.

b) Mengembangkan hubungan timbal balik

Komunikasi dengan suatu proses sebab-akibat atau aksi-reaksi yang arahnya bergantian. Seseorang menyampaikan pesan baik secara verbal atau nonverbal, seseorang penerima beraksi dengan jawaban verbal atau menggunakan kepala, kemudian orang pertama beraksi lagi setelah menerima respons atau umpan balik dari kedua, dan begitu seterusnya.

Jadi hubungan timbal balik ini berfungsi sebagai unsur pemerkarya, pemerkuat komunikasi antar pribadi sehingga harapan-harapan dalam proses komunikasi menjadi sungguh-sungguh terjadi.

c) Untuk meningkatkan dan mempertahankan mutu diri sendiri

Komunikasi itu penting membangun konsep diri kita, aktualisasi diri, kelangsungan hidup untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan. Pembentukan konsep diri. Konsep diri adalah pandangan kita mengenai siapa diri kita dan itu hanya bias kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Pernyataan eksistensi diri orang berkomunikasi untuk menunjukkan dirinya eksis. Inilah yang disebut aktualisasi diri atau pernyataan eksistensi diri. Ketika berbicara, kita sebenarnya menyatakan bahwa kita ada.

d) Menangani konflik

Untuk melakukan komunikasi dengan baik, sebaiknya kita mengetahui situasi dan kondisi serta karakteristik lawan bicara. Sebagaimana yang kita tahu, bahwa setiap manusia itu seperti sebuah radar yang melingkupi lingkungan. Manusia bias menjadi sangat sensitive pada bahasa tubuh, ekspresi wajah, postur, gerakan, intonasi suara yang akan membantu individu untuk memberi penekanan pada kebenaran, ketulusan dan reliabilitas dari komunikasi itu sendiri sehingga komunikasi itu sendiri dapat mempengaruhi pola pikir lawan bicara kita. Dengan demikian komunikasi antarpribadi berfungsi untuk mengurangi atau mencegah

timbulnya suatu konflik didalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat.

2) Fungsi pengambilan keputusan

a) Manusia berkomunikasi untuk membagi informasi

Dalam proses memberi atau bertukar informasi, komunikasi sangat memiliki pengaruh yang sangat efektif digunakan karena dalam hal ini komunikasi dapat mewakili informasi yang dikehendaki dalam pesan yang dia sampaikan sebagai bahan perakapan pada kegiatan komunikasi.

b) Manusia berkomunikasi untuk mempengaruhi orang lain

Komunikasi yang berfungsi seperti ini mengandung muatan persuasif dalam arti pembicara ingin pendengarnya mempercayai bahwa fakta atau informasi yang disampaikan akurat dan layak untuk diketahui. Bahkan komunikasi yang sifatnya menghiburpun secara tidak langsung membujuk kalayak untuk melupakan persoalan hidup mereka.

f. Jenis Komunikasi Interpersonal

Terdapat beberapa jenis hubungan interpersonal, yaitu: a) berdasarkan jumlah individu yang terlibat; b) berdasarkan tujuan yang ingin dicapai; c) berdasarkan jangka waktu; serta d) berdasarkan tingkat kedalaman atau keintiman (Nurhaedah, 2017).

Hubungan interpersonal berdasarkan jumlah individu yang terlibat, dibagi menjadi 2, yaitu hubungan diadik dan hubungan triad. Hubungan diadik merupakan hubungan antara dua individu. Kebanyakan hubungan kita dengan orang lain bersifat diadik. William Wilmot mengemukakan beberapa ciri khas

hubungan diadik, dimana setiap hubungan diadik memiliki tujuan khusus, individu dalam hubungan diadik menampilkan wajah yang berbeda dengan 'wajah' yang ditampilkannya dalam hubungan diadik yang lain, dan pada hubungan diadik berkembang pola komunikasi (termasuk pola berbahasa) yang unik atau khas yang akan membedakan hubungan tersebut dengan hubungan diadik yang lain.

Sedangkan hubungan triad merupakan hubungan antara tiga orang. Hubungan triad ini memiliki ciri lebih kompleks, tingkat keintiman atau kedekatan anatar individu lebih rendah, dan keputusan yang diambil lebih didasarkan *voting* atau suara terbanyak (dalam hubungan diad, keputusan diambil melalui negosiasi).

Hubungan interpersonal berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, dibagi menjadi 2, yaitu hubungan tugas dan hubungan sosial. Hubungan tugas merupakan sebuah hubungan yang terbentuk karena tujuan menyelesaikan sesuatu yang tidak dapat dikerjakan oleh individu sendirian. Misalnya hubungan antara pasien dengan dokter, hubungan mahasiswa dalam kelompok untuk mengerjakan tugas, dan lainlain. Sedangkan hubungan sosial merupakan hubungan yang tidak terbentuk dengan tujuan untuk menyelesaikan sesuatu. Hubungan ini terbentuk (baik secara personal dan sosial). Sebagai contoh adalah hubungan dua sahabat dekat, hubungan dua orang kenalan saat makan siang dan sebagainya.

Hubungan interpersonal berdasarkan jangka waktu juga dibagi menjadi 2, yaitu hubungan jangka pendek dan hubungan jangka panjang. Hubungan jangka

pendek merupakan hubungan yang hanya berlangsung sebentar. Misalnya hubungan antara dua orang yang saling menyapa ketika bertemu di jalan.

Sedangkan hubungan jangka panjang berlangsung dalam waktu yang lama. Semakin lama suatu hubungan semakin banyak investasi yang ditanam didalamnya (misalnya berupa emosi atau perasaan, materi, waktu, komitmen dan sebagainya). Dan karena investasi yang ditanam itu banyak maka semakin besar usaha kita untuk mempertahankannya.

Selain ketiga jenis hubungan interpersonal yang sudah dijelaskan di atas, masih terdapat satu lagi jenis hubungan interpersonal yang didasarkan atas tingkat kedalaman atau keintiman, yaitu hubungan biasa dan hubungan akrab atau intim. Hubungan biasa merupakan hubungan yang sama sekali tidak dalam atau impersonal atau ritual. Sedangkan hubungan akrab atau intim ditandai dengan penyingkapan diri (*self-disclosure*). Makin intim suatu hubungan, makin besar kemungkinan terjadinya penyingkapan diri tentang hal-hal yang sifatnya pribadi. Hubungan intim terkait dengan jangka waktu, dimana keintiman akan tumbuh pada jangka panjang. Karena itu hubungan intim akan cenderung dipertahankan karena investasi yang ditanamkan individu di dalamnya dalam jangka waktu yang lama telah banyak. Hubungan ini bersifat personal dan terbebas dari hal-hal yang ritual.

g. Proses Komunikasi Interpersonal

Proses komunikasi ialah langkah-langkah yang menggambarkan terjadinya kegiatan komunikasi (Suranto, 2015). Proses komunikasi interpersonal adalah bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikannya, sehingga

dapat menciptakan suatu persamaan makna antara komunikan dengan komunikatornya. Proses komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif (sesuai dengan tujuan komunikasi pada umumnya).

Proses komunikasi interpersonal dapat terjadi apabila ada interaksi antar manusia dan ada penyampaian pesan untuk mewujudkan motif komunikasi.

Tahapan proses komunikasi adalah sebagai berikut:

1) Penginterpretasian

Hal yang diinterpretasikan adalah motif komunikasi, terjadi dalam diri komunikator. Artinya, proses komunikasi tahap pertama bermula sejak motif komunikasi muncul hingga akal budi komunikator berhasil menginterpretasikan apa yang ia pikir dan rasakan ke dalam pesan (masih abstrak). Proses penerjemahan motif komunikasi ke dalam pesan disebut *interpreting*.

2) Penyandian

Tahap ini masih ada dalam komunikator dari pesan yang bersifat abstrak berhasil diwujudkan oleh akal budi manusia ke dalam lambang komunikasi. Tahap ini disebut *encoding*, akal budi manusia berfungsi sebagai *encoder*, alat penyandi: merubah pesan abstrak menjadi konkret.

3) Pengiriman

Proses ini terjadi ketika komunikator melakukan tindakan komunikasi, mengirim lambang komunikasi dengan peralatan jasmaniah yang disebut *transmitter*, alat pengirim pesan.

4) Perjalanan

Tahapan ini terjadi antara komunikator dan komunikan, sejak pesan dikirim hingga pesan diterima oleh komunikan.

5) Penerimaan

Tahapan ini ditandai dengan diterimanya lambang komunikasi melalui peralatan jasmaniah komunikan.

6) Penyandian Balik

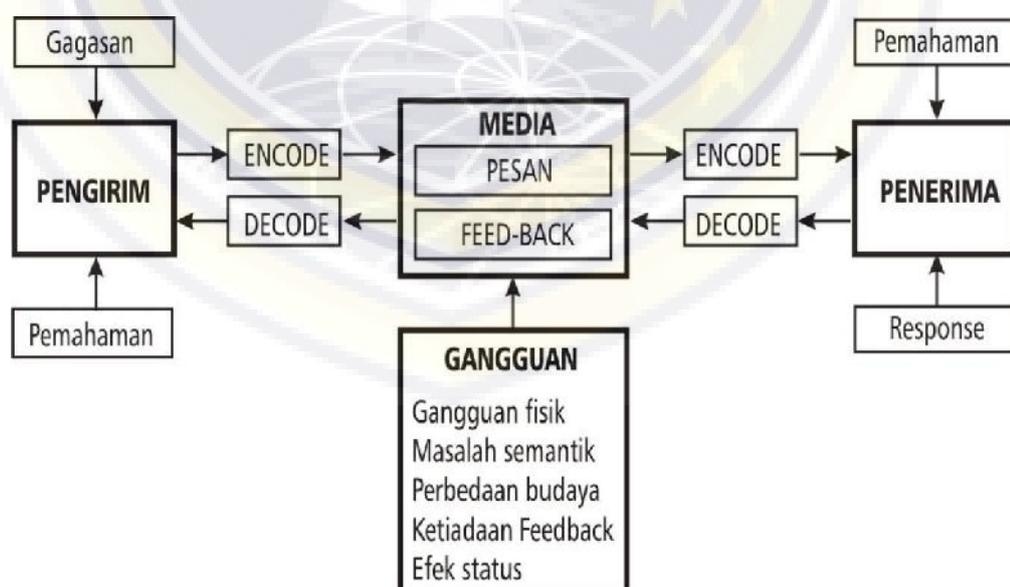
Tahap ini terjadi pada diri komunikan sejak lambang komunikasi diterima melalui peralatan yang berfungsi sebagai *receiver* hingga akal budinya berhasil menguraikannya (*decoding*).

7) Penginterpretasian

Tahap ini terjadi pada komunikan, sejak lambang komunikasi berhasil diuraikan dalam bentuk pesan.

Gambar 2.2

Proses Komunikasi Interpersonal



Proses komunikasi dapat dilihat dari beberapa perspektif:

1) Perspektif Psikologis

Perspektif ini merupakan tahapan komunikator pada proses *encoding*, kemudian hasil *encoding* ditransmisikan kepada komunikan sehingga terjadi komunikasi interpersonal.

2) Perspektif Mekanis

Perspektif ini merupakan tahapan disaat komunikator mentransfer pesan dengan bahasa verbal/non verbal. Komunikasi ini dibedakan menjadi:

- a) Proses komunikasi primer.
- b) Proses komunikasi sekunder.
- c) Proses komunikasi linier.
- d) Proses komunikasi sirkular.

Proses komunikasi primer adalah penyampaian pikiran oleh komunikator kepada komunikan menggunakan lambang sebagai media. Proses Komunikasi Sekunder merupakan penyampaian pesan dengan menggunakan alat setelah memakai lambang sebagai media pertama. Proses Komunikasi linier adalah penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan sebagai titik terminal. Proses komunikasi sirkular yaitu terjadinya *feedback* atau umpan balik dari komunikan ke komunikator. Kesimpulan adanya proses komunikasi bahwa:

- a) Komunikasi bersifat dinamis.
- b) Tahapan proses komunikasi bermanfaat untuk analisis.
- c) Proses komunikasi dapat terhenti setiap saat.
- d) Pesan komunikasi tidak harus diterima.

e) Tindak komunikasi merupakan indikasi komunikasi.

Proses komunikasi yang lainnya menurut Bovee dan Thill (Vardiansyah,

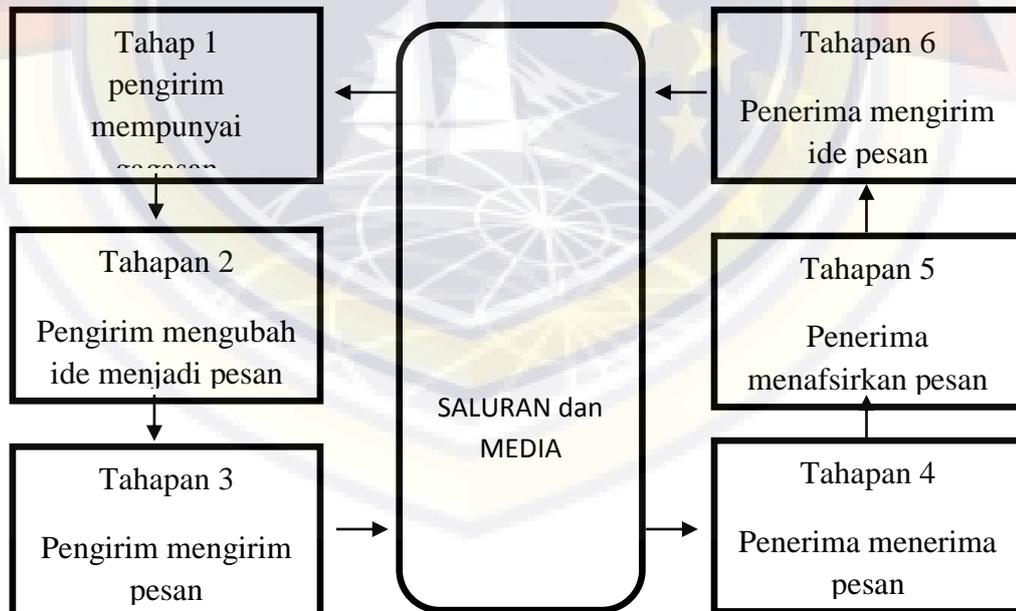
2016) proses komunikasi terdiri atas enam tahap, yaitu:

- a) Pengiriman mempunyai suatu ide atau gagasan.
- b) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan.
- c) Pengirim menyampaikan pesan.
- d) Penerima menerima pesan.
- e) Penerima menafsirkan pesan.
- f) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik kepada pengirim.

Keenam tahapan dalam proses komunikasi tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram berikut:

Gambar 2.3

Tahap Proses Komunikasi



1) Tahap Pertama: Pengirim Mempunyai Suatu Ide/ Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dapat dilakukan, pengiriman pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin disampaikan kepada pihak lain atau audiens. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber yang terbentang luas di hadapan kita. Dunia ini penuh dengan berbagai macam informasi baik yang dapat dilihat, didengar, dibaui, dikecap, maupun diraba. Ide-ide yang ada dalam benak kita disaring dan disusun ke dalam suatu memori yang ada dalam jaringan otak, yang merupakan gambaran persepsi kita terhadap kenyataan. Setiap orang akan memiliki peta mental yang berbeda-beda karena kita memandang dunia dan menyerap berbagai pengalaman dengan suatu cara yang unik dan bersifat individual.

Karena persepsi adalah hal yang unik, ide yang ingin disampaikan seseorang mungkin akan berbeda dengan pikiran orang lain. Bahkan dua orang yang memiliki suatu pengalaman yang sama terhadap suatu hal atau kejadian, akan memiliki kesan yang tidak serupa. Sebagai contoh ada dua orang yang sama-sama mengikuti briefing dari pemimpin perusahaan. Apabila mereka diminta untuk menceritakan pengalaman mereka masing-masing, tentu ada beberapa hal yang berbeda. Mengapa demikian? Hal ini terjadi karena setiap orang akan menyaring informasi yang didapat, dan hanya akan memperhatikan dan mengingat hal-hal yang mereka anggap menarik atau penting. Seseorang komunikator yang baik, harus memperhatikan pada hal-hal yang memang penting dan relevan. Dalam dunia komunikasi, proses tersebut dikenal sebagai abstraksi (*abstraction*).

2) Tahapan Kedua: Pengiriman Mengubah Ide Menjadi Suatu Pesan

Dalam suatu proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Proses komunikasi dimulai dengan adanya ide dalam pikiran, yang lalu diubah ke dalam bentuk pesan-pesan seperti dalam bentuk kata-kata, ekspresi wajah, dan sejenisnya, untuk kemudian disampaikan kepada orang lain.

Agar dapat diterima dan dimengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal, yaitu subjek (apa yang ingin disampaikan) maksud (tujuan), audiens, gaya personal, dan latar belakang budaya. Sebagai contoh sederhana, pada umumnya orang timur cenderung menyampaikan pesan dengan menggunakan bahasa taklangsung dan bahasa yang halus. Untuk menyatakan sikap menolak, seseorang terlebih dahulu harus menggunakan kalimat-kalimat pembuka yang bersifat netral, baru kemudian menyatakan sikap penolakan.

3) Tahapan Ketiga: Pengirim Menyampaikan Pesan

Setelah mengubah ide-ide dalam suatu pesan, tahapan berikutnya adalah memindahkan atau menyampaikan pesan melalui berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Saluran komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan terkadang relatif pendek, tetapi ada juga yang cukup panjang. Panjang pendeknya komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap efektivitas penyampaian pesan. Bila menyampaikan pesan-pesan yang panjang dan kompleks secara lisan, pesan-pesan tersebut bias jadi terdistorsi atau bahkan bertentangan dengan pesan aslinya, disamping itu, dalam penyampaian suatu pesan, berbagai media komunikasi, media tertulis maupun lisan dapat

digunakan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan jenis atau sifat pesan yang akan disampaikan.

4) Tahapan Keempat: Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi, bila pengirim (komunikator) mengirimkan suatu pesan dan penerima (komunikan) menerima pesan tersebut. Jika seseorang mengirim sepucuk surat, komunikasi baru bisa terjalin bila penerima surat membaca dan memahami isinya. Jika seseorang menyampaikan pidatonya di hadapan umum, para pendengar sebagai audiens harus dapat mendengar apa yang dikatakan dan memahami pesan-pesan yang disampaikan.

5) Tahapan Kelima: Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya bagaimana ia dapat menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah dimengerti dan tersimpan di dalam benak pikiran si penerima pesan. Selanjutnya, suatu pesan baru dapat ditafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang disampaikan oleh pengirim pesan.

6) Tahapan Keenam: Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Umpan balik (*feedback*) adalah penghubung akhir dalam suatu rantai komunikasi. Umpan balik tersebut meruakan tanggapan penerima pesan yang memungkinkan pengirim untuk menilai efektivitas suatu pesan.

Setelah menerima pesan, komunikan akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh

penerima pesan beraneka macam, dapat berupa suatu senyuman, tertawa, sikap murung, cemberut, memberi komentar sekilas (singkat), anggukan sebagai pembenaran, atau pesan secara tertulis. Sebagai contoh, seorang karyawan perusahaan menerima sepucuk surat dari pimpinan ia tampak berseri-seri, dapat diduga bahwa ia menerima berita yang menyenangkan dari pemimpinnya tersebut. Bentuk ekspresi wajah tersebut adalah contoh adanya umpan balik dalam berkomunikasi.

Disamping itu, adanya umpan balik akan dapat menunjukkan adanya faktor-faktor penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, perbedaan penafsiran kata-kata, dan perbedaan reaksi secara emosional.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Irwandy (2015), dalam merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul Dasar Susunan Personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Dalam metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2015). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan

atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2015).

Beban kerja menurut Menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Kurnia 2015). Analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Kurnia (2015), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kwalifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kurnia (2015), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu

teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Marizki, 2015).

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2015).

Dengan dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Faktor –faktor yang mempengaruhi beban kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- 1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a) Tugas-tugas yang 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, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Definisi operasional indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja diadopsi dari Arika (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
- 3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
- 5) Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
- 6) Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
- 7) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan

4. Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon afektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia bekerja.

Menurut para ahli, keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia diindikasikan dengan adanya kepuasan kerja dari para pegawainya, meningkatnya kinerja, dan tercapainya tujuan perusahaan. Locke dalam Ali Turkyilmas dkk (2015) mengartikan kepuasan kerja sebagai pernyataan emosi yang positif sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja. Robbins (2016) mengistilahkan kepuasan kerja sebagai sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Handoko (2016) menyebutksn bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Lebih

jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Meskipun sekilas pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja berbeda-beda namun pada intinya adalah sama, yaitu kepuasan kerja mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar pegawai menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap pegawai yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya.

Pelayanan maksimal pegawai terhadap perusahaan akan tergantung pada apa yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan supervisor. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan sikap penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan sehingga efektivitas organisasional dapat tercapai.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi pegawai karena dengan adanya kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan kerja di antara pegawainya dapat menimbulkan hal-hal yang tidak menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Wexley dan Yukl dalam Suhartoto (2015) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Teori Ketidak sesuaian, Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas.

Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

- 2) Teori Keadilan, Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.
- 3) Teori Dua Faktor, Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

Hezberg dalam Noor (2015) menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan kerjanya merupakan hubungan dasar yang dapat menentukan sukses tidaknya individu yang bersangkutan. Dikatakan pula bahwa dalam bekerja ada faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan atau sebaliknya yang disebutnya sebagai faktor motivasi dan ada faktor-faktor yang tidak menyebabkan terjadinya kepuasan tetapi hanya berfungsi sebagai faktor pemelihara kepuasan yang disebut faktor higienis. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor Motivasi : prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan.

- 2) Faktor Higienis : kebijakan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan dengan penyelia, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan bawahan, status dan keamanan.

Wexley dan Yukl dalam Syaiin (2016) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) dan perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar pegawai dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas. Menurut Robbins (2016) pegawai mengekspresikan ketidakpuasannya dengan empat cara sebagai berikut :

- 1) Keluar (*Exit*), keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.
- 2) Suara (*Voice*), membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agar kondisi tersebut dapat berubah.
- 3) Kesetiaan (*loyalitas*), menunggu dengan optimis dan percaya bahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.
- 4) Pengabdian (*neglect*), bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambat datang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan dengan sengaja).

Penelitian Judge bekerja sama dengan Locke yang berhubungan dengan kepuasan kerja mengambil responden yang bekerja pada lingkungan akademisi berjumlah 231 responden dengan cara random sampling . Judge dan Locke menyatakan ada lima ukuran karakteristik penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), kepemimpinan (*supervisi*), hubungan dengan teman sekerja (*co-workers*). Di samping itu juga dilihat dari faktor lain seperti

input peraturan kerja (pendidikan dan jam kerja), hasil/*outcome* (upah dan faktor instrinsik), ambisi di mana semua diukur dengan skala Likert. Dengan menggunakan Lisrel 7 dihasilkan bahwa tingkat upah secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, faktor instrinsik secara kuat mempengaruhi kepuasan kerja, ambisi mempunyai signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan pendidikan dan jam kerja perminggu ternyata tidak signifikan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*). Dalam sebuah organisasi memiliki otonomi yang tinggi, kebebasan menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja mereka sendiri, perubahan dalam variabel ini memberi pengaruh yang secara besar pula terhadap kepuasan kerja. Robbin (2016) menyatakan bahwa pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan pegawai dapat tercipta.
- 2) Gaji (*Pay*). Gaji merupakan sistem ganjaran moneter yang diterima individu sebagai imbal jasa atas keterlibatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Gaji yang diterima dari bekerja memberikan jawaban atas kebutuhan individu dan keluarga, Inilah yang menjadi alasan mengapa pegawai memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya apabila masalah

gaji (yang sesuai) ini dapat dipenuhi oleh perusahaan. Dalam penelitian Judge dan Locke menyatakan kepuasan kerja diperoleh dari tingkat imbalan atau hasil yang diperoleh dari pekerjaan, dibandingkan dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Semakin lebih banyak yang diperoleh dari pekerjaan dibandingkan dengan yang diharapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja tersebut.

- 3) *Supervisi*. Pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memuaskan bawahannya. Hal itu akan tercermin pada sikap bawahannya yang cenderung patuh kepada atasannya, dan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- 4) Hubungan dengan teman sekerja (*Co-workers*). Hal ini merupakan faktor yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja karena bagaimanapun juga manusia merupakan makhluk sosial yang pasti membutuhkan interaksi dengan individu lain. Tidak mungkin seorang individu akan selalu mengandalkan dirinya sendiri, karena setiap individu mempunyai batas kemampuannya masing-masing. Dengan terciptanya hubungan yang baik di antara rekan sekerja maka rasa nyaman dan aman dalam bekerja akan tercipta di dalamnya sehingga kepuasan kerja dapat terwujud. Robbins (2016) menyatakan bahwa bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang meningkat.
- 5) Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*). Promosi memberikan individu status sosial yang lebih tinggi, pertumbuhan pribadi, dan tanggung

jawab yang lebih banyak. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka (Robbins,2016).

e. Cara Menghindari Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan Kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, jika faktor pemuas ini tidak diperoleh oleh karyawan maka akan muncul ketidakpuasan yang dapat memunculkan perilaku negatif karyawan, Untuk menghindari konsekuensi perilaku negatif dari ketidakpuasan karyawan, maka ada beberapa cara untuk menghindari ketidakpuasan kerja tersebut:

- 1) Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan tersebut menikmati pekerjaannya daripada mereka merasa bosan. Walaupun beberapa pekerjaan memang membosankan tetapi sangat memungkinkan membuat suatu pekerjaan menjadi menyenangkan.
- 2) Pemberian gaji yang adil. Karyawan akan merasa tidak puas kalau sistem penggajian di organisasi mereka tidak adil. Jika karyawan merasa sistem penggajian di perusahaan adil, maka mereka akan puas.
- 3) *Right Person in the Right Place*. Seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan, dan personality mereka. Hal ini dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut karena dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan yang sesuai dengan personality dan pekerjaannya.
- 4) Menghindari kebosanan dalam pengulangan pekerjaan. Banyak orang ingin menemukan sedikit kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang berulang-

ulang dan membosankan. Dalam two-factor theory, karyawan akan merasa lebih puas apabila diperbolehkan melakukan tugasnya dengan caranya sendiri.

5. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belaknginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2015). Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2015). The Liang Gie, mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang- barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut. Sedangkan menurut penelitian *formulasi National Productivity Board Singapore*, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental

yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut:

- 1) Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:
 - a) Pengetahuan
 - b) Keterampilan
 - c) Kedisiplinan
 - d) Upaya pribadi
 - e) Kerukunan kerja
- 2) Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui:
 - a) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b) Penghematan biaya
 - c) Ketepatan waktu
 - d) System dan teknologi yang lebih baik

Dalam *Rome Conference Eorupan Productivity Agency* (Komaruddin, 2015) disebutkan bahwa:

- a) Produktivitas adalah tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan elemen produktivitas.
- b) Produktivitas merupakan sikap mental yan selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah sikap mental yang mementingkan usaha terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah. Sikap mental

untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani,2016). Menurut Siagian (2016), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Dari definisi-definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja pegawai tinggi, maka pegawai mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar. Sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah maka pegawai tidak mampu menghasilkan hasil atau kinerja yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh organisasi.

b. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerjatersebut adalah:

1) Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit.

2) Penggunaan tenaga jasmani/fisik

Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.

3) Penggunaan waktu

Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.

4) Penggunaan ruangan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.

5) Penggunaan material/bahan dan uang

Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jika penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat (Sedarmayanti,2016).

International Labour Organization (ILO) (Hisbuan, 2015)

mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber- sumber itu berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja manusia

c. Prinsip-prinsip Produktivitas Kerja

Adapun Prinsip-prinsip produktivitas kerja menurut Wahyudi (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila input turun, output tetap maka produktivitas meningkat.
- 2) Apabila input turun, output naik maka produktivitas meningkat.
- 3) Apabila input tetap, output naik maka produktivitas naik.
- 4) Apabila input naik, output naik dimana jumlah kenaikan output lebih besar dari kenaikan input.
- 5) Apabila input turun, output turun dimana turunnya output lebih kecil dari turunnya input.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2016), yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkapakan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para pegawai belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahanyang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik pegawai

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja pegawai.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan demikian jika pegawai diperlakukan secara baik, maka pegawai tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses kerjanya, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick yang di ungkapkan Siagian (2016), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Sedangkan faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono (2016), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas

karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik, bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik.

e. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya Produktivitas Kerja

Menurut Saksono (2016), faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

- 1) Menurunnya presensi

Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan organisasi dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah pegawai terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian organisasi akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2) Meningkatkan *Labour Turnover* (perpindahan buruh tinggi)

Apabila pegawai tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan pegawai yang bersangkutan untuk pindah ke instansi lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi.

3) Meningkatnya kerusakan

Apabila pegawai menunjukkan keengganan untuk melengkapai pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.

4) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan.

f. Faktor-faktor yang menentukan Produktivita kerja

Menurut hasil pengamatan, factor-faktor keinginan para pegawai bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor-faktor lain yang lebih penting dari itu. Faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka, yakni:

1) Pekerjaan yang menarik

Hal ini dilakukan agar mendapatkan suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil produksi.

2) Upah yang baik

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh Pemetintah Pusat, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh organisasi, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbale balik yang selaras.

3) Keamana dan perlindungan dalam pekerjaan

Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

4) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Yang dimaksud adalah bila seorang pekerja tetap telah tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, dan juga tahu betapa sangat pentingnya pekerjaan dia, maka dalam mengerjakan pekerjaannya, si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaanya.

6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi. Membawa promosi organisasi dan menjaga citra organisai agar tetap baik di mata masyarakat.

7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Para pimpinan hendaknya menanamkan rasa/sifat kekeluargaan terhadap bawahannya agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik.

8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi

Seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pegawai merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pimpinannya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pimpinan dan bawahan.

9) Kesetiaan pimpinan pada diri pegawai

Kesetiaan pimpinan pada diri pegawai merupakan juga dasar rasa kepercayaan pegawai terhadap organisasi dimana dia bekerja.

10) Disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian upaya dalam peningkatan produktivitas kerja organisasi harus dimulai dari produktivitas individu (pegawai) yang ada dalam perusahaan itu, dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memotivasi diri, melalui dorongan diri dalam diri sendiri maupun dalam luar individu (eksternal). Dalam hal ini, pegawai yang produktif tersebut mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari diri orang lain, dan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

g. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pegawai memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja pegawai. Menurut Dharma (2014) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (2014) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.

2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

Pengukuran kualitatif keluaran (*output*) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan pekerjaan tertentu dari seorang pegawai. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam memberikan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat

mengukur tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah:

1) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja pegawai melalui:

- a) Kecepatan waktu kerja
- b) Penghematan waktu kerja
- c) Kedisiplinan waktu kerja
- d) Tingkat absesnsi

2) Output yaitu hasil kerja pegawai yang diperoleh sesuai yang diinginkan organisasi.

Menurut Muchadarsyah (Sinungan, 2015) bahwa pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta peningkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses)dengan lainnya.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memuaskan perhatian pada sasaran/tujuan.

Dewan produktivitas Nasional yang dimuat dalam produktivitas dan manajemen suntingan Fahmi Irham (2016), mengemukakan cara pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{Hasil Sebenarnya}}{\text{Total Hari Kerja Sebenarnya}}$$

Tujuan diadakannya pengukuran menurut Fahmi Irham (2016), produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

- 1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
- 2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
- 3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
- 4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain
- 5) Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.

B. Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan ini, akan di uraikan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang akan di teliti, yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu ini di gunakan sebagai rujukan pembentukan hipotesis atau dugaan sementara.

Fahmi Maulana Septia (2014), dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi dalam Komunikasi Interpersonal yaitu, membuka pintu komunikasi, sopan dan ramah dalam berkomunikasi, keberanian meminta maaf pada saat merasa bersalah, cepat dan tanggap, penuh perhatian, dan bertindak jujur dan adil berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 53 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, karena merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal (membuka pintu komunikasi, sopan dan ramah dalam berkomunikasi, keberanian meminta maaf pada saat merasa bersalah, cepat dan tanggap, penuh perhatian, dan bertindak jujur dan adil) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung sebesar 0,664 atau 66,4% sisanya 33,6% merupakan kontribusi dari faktor lain di luar komunikasi interpersonal yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 66,4% masuk dalam kriteria pengaruh yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang baik dari Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal

memiliki peran yang cukup penting dalam produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

Ariza Dewi Nur Asita (2017), Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Penelitian ini dilatarbelakangi karena untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang baik diperlukan beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan. Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri (4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dan sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap pengujian, diantaranya : Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis dengan software SPSS for windows versi

16. Hasil dari hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (4) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Binsar Christ Daniel Pangaribuan (2014), Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dua Titik Advertama Bandung. Setiap perusahaan tentunya berusaha mempertahankan eksistensinya dengan mengupayakan agar proses produksinya dapat berjalan dengan sebaik mungkin. Namun pada kenyataannya, menjalankan proses produksi tidaklah mudah karena tidak semua faktor produksi yang ada di dalam perusahaan dapat dikendalikan dan berjalan sesuai dengan harpan pimpinan perusahaan. Manusia sebagai salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki tingkat kesukaran yang tinggi dalam pengelolaannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memerlukan penanganan dan perhatian yang khusus dari organisasi perusahaan dalam usaha mengkombinasinya dengan sumber daya yang lainnya. Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki kebutuhan-kebutuhan tertentu yang ingin dipenuhi dalam bekerja. Apabila mereka merasa kebutuhan

tersebut telah dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja, maka mereka akan merasa puas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, mengetahui produktivitas kerja karyawan, mengetahui hubungan antara faktor kepuasan kerja dan faktor produktivitas kerja di PT. Dua Titik Advertama Bandung. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatoris dengan menggunakan metode eksplanatoris dan menggunakan metode penelitian survey. Informasi dikumpulkan dari 30 orang responden yang dipilih berdasarkan contoh acak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Dari hasil analisis dengan perhitungan statistic yang menggunakan rumus korelasi Rank Spearman, didapat nilai r sebesar 0,161 yang berarti mempunyai hubungan arah yang sangat rendah. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangannya sebesar 2,60 % dan sisanya 97,40 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dan analisis uji hipotesis diperoleh thitung sebesar 0,86 dan ttabel sebesar 1,701 sehingga thitung < ttabel. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan pada BAB I tidak dapat diterima, yaitu : “Apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat produktivitas kerja makin meningkat”.

Malik Muslimin (2012), Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur Di Desa Tanete Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam bekerja. Penilaian produktivitas kerja sangat erat hubungannya dengan pengalaman bekerja, umur, pendidikan, curahan kerja, dan upah. Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan

salah satu sentra peternakan ayam ras petelur di wilayah Sulawesi Selatan dimana populasi ayam ras petelur mencapai 3.439.556 ekor. Pada pengukuran produktivitas tenaga kerja yang dilakukan pada survei awal, yang dilakukan kepada 10 tenaga kerja dengan berbagai skala usaha menunjukkan adanya penurunan produktivitas tenaga kerja dari nilai rata-rata Rp. 4.545.391,8/HKSP menurun Rp.4.305.391,5/HKSP, hal ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas. Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor pengalaman kerja, umur, pendidikan, curahan kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha peternakan ayam ras petelur di Desa Tanete, Kecamatan Maritengngae, Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Februari – 10 Maret 2012 di Desa Tanete. Jenis Penelitian yang digunakan adalah eksplanasi yang bertujuan melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini seluruh tenaga kerja pada usaha peternakan ayam ras petelur di Desa Tanete, dengan jumlah tenaga kerja peternakan ayam ras petelur yang berjumlah 210 tenaga kerja, kemudian dilakukan penarikan sampel dengan rumus Slovin sebanyak 68. Analisa data yang digunakan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja peternak digunakan rumus Regresi Linear Berganda Penelitian ini memberikan hasil, Pengalaman bekerja, umur, pendidikan, curahan kerja, upah, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dan Secara individu (parsial) variabel Pengalaman bekerja, umur, pendidikan, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan curahan kerja dan upah berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha peternakan usaha peternakan ayam ras petelur di Desa Tanete, Kecamatan Maritenggae, Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan penggambaran terhadap empat penelitian yang mendahului penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang, maka ringkasan penelitian terdahulu sebagaimana yang diuraikan di atas dapat di lihat pada Tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel/Metode	Hasil
1	Fahmi Maulana Septia (2014)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	Variabel: Independen (Komunikasi Interpersonal) Dependen (Produktivitas Kerja) Metode: Regresi Linear Sederhana	Bahwa terjadi pengaruh yang baik dari Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hal ini menunjukkan komunikasi interpersonal memiliki peran yang cukup penting dalam produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2	Ariza Dewi Nur Asita (2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri	Variabel: Independen (Beban kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja) Dependen (Produktivitas kerja) Metode: Regersi Linerar	(1) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (2) Ada pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap

		Berganda	
3	Binsar Christ Daniel Pangaribuan (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dua Titik Advertama Bandung	<p>produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (3) Ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (4) Ada pengaruh yang signifikan dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.</p> <p>Dari hasil analisis dengan perhitungan statistic yang menggunakan rumus korelasi Rank Spearman, didapat nilai r mempunyai hubungan arah yang sangat rendah. Dan analisis uji hipotesis yang penulis ajukan pada BAB I tidak dapat diterima, yaitu : “Apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat produktivitas kerja makin meningkat”.</p>
4	Malik Muslimin (2012)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja	<p>Pengalaman bekerja, umur, pendidikan, curahan kerja, upah, secara bersama-sama (simultan)</p>

Pada Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur Di Desa Tanete Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang	curahan kerja, upah) Dependen (Produktivitas kerja) Metode: Regresi Linear Berganda	berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja dan Secara individu (parsial) variabel Pengalaman bekerja, umur, pendidikan, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan curahan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada usaha peternakan usaha peternakan ayam ras petelur di Desa Tanete, Kecamatan Maritenggae, Kabupaten Sidenreng Rappang.
--	--	--

Sumber: Data Primer 2019

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dengan konsep yang dijelaskan diatas, maka analisis pengaruh komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai, maka penulis mengembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Diduga Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Diduga Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian ini mencari hubungan antara komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja, beban kerja terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, serta komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar, sama. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat. Hubungan interaktif adalah hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi. Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif (statistik) dan perhitungan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel itu menggunakan analisis regresi ganda.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis akan melakukan penelitian dengan mendatangi langsung kantor tempat obyek penelitian untuk mengumpulkan data-data pendukung di dalam penelitian tersebut. dan yang sangat beralasan adalah bahwa peneliti ingin mencari sebuah jawaban atas permasalahan pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene

dan Kepulauan itu sendiri., sedangkan waktu penelitian direncanakan kurang lebih 3 bulan yaitu bulan Juli sampai September 2019.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 42 orang.

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Sugiono 2016). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Ada dua kriteria sampel yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Penentuan kriteria sampel diperlukan untuk mengurangi hasil penelitian yang bias. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti. Sedangkan yang dimaksud dengan Kriteria eksklusi adalah menghilangkan/mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu.

Melihat jumlah populasi tidak besar, maka sampel ditarik dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang semua anggota populasi menjadi sample sebanyak 42 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 4 variabel, yaitu komunikasi interpersonal (X_1), beban kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) yang dijadikan variabel bebas (*independent*), kemudian kinerja pegawai (Y) dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini merupakan hal-hal atau semua yang menjadi pengkajian dalam penelitian ini. Hal tersebut merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini baik itu variabel independen maupun variabel dependen. Melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Untuk membahas masalah dan membuktikan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan adalah:

- 1) Metode analisis deskriptif, yaitu analisis yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.
- 2) Metode analisis regresi linier berganda, yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (y) dengan satu atau beberapa variabel independen (x) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Untuk mendapatkan koefisien regresi b_1 dan b_2 , dapat menggunakan program SPSS. Mengukur jawaban frekuensi dari koesioner yang diberikan sebagai bahan data kualitatif dengan bobot jawaban pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Bobot Nilai Jawaban Koesioner

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (Statistik untuk penelitian, alfabeta 2016)

F. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data sebagai alat hitung, jenis data yang digunakan adalah:

- 1) Data kuantitatif, adalah data yang berupa bilangan, nilainya bias berubah-ubah atau bersifat variatif.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan, tetapi berupa ciri-ciri, sifa-sifat, keadaan, atau gambaran dari kualitas objek yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua hal, yaitu:

1) Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian yang dipilih. Dalam penelitian ini data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan saat penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2) Data sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi atau perusahaan lainnya yang terkait. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggungjawab.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Koesioner

Metode pengumpulan data ini dengan cara menyusun daftar pertanyaan pada butir-butir variable yang diteliti, dimana muatan pertanyaan sesuai dengan indikator-indikator penilaian pada variable tersebut.

2) Dokumentasi

Metode pengumpulan data ini yaitu dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan berasal dari laporan perusahaan sebagai dokumen perusahaan.

H. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisis data dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan nilai-nilai dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden kemudian mengolah dengan menggunakan SPSS. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Statistik Deskriptif

Statistik ini digunakan untuk memberikan gambaran secara umum profil dari sampel. Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari rata-rata, deviasi standar, minimum dan maksimum.

Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Sugiyono (2016) Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan untuk penelitian dapat diterima dan tidak ada pelanggaran terhadap ketentuan asumsi- asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam

penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Sugyono, 2016). Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilihat melalui normal probability plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Data normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara untuk menguji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan normalitas distribusi residual. “Jika sig atau p-value > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* adalah :

- 1) Nilai Signifikan atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal.

2. Model Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan rumus regresi linear berganda, yang dimana variabel independen yang digunakan Komunikasi Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3). Variabel

dependen adalah Produktivitas kerja (Y). Adapun rumus yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian ini adalah sebagai berikut

Keterangan :

Y : Produktivitas Pegawai

A : Nilai konstanta

X₁ : Komunikasi Interpersonal

X₂ : Beban Kerja

X₃ : Kepuasan Kerja

b₁ b₂ b₃ : Koefisien regresi

Untuk mendapatkan koefisien regresi b₁, b₂, dan b₃ dapat menggunakan program SPSS dan dapat digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

Pembuktian hipotesis yang di ajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a) Pengujian parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen terhadap variable dependen. Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}).

Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table (t_{hitung} > t_{table}), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan (n – k – 1), dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil

dari derajat kepercayaan (α) atau probabilita. Diketahui ($42 - 4 - 1 = 37$) dengan derajat signifikan sebesar 0.05, maka t tabel sebesar 2.026192 (2,026).

b) Pengujian Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df_1 adalah $k - 1$ dan df_2 adalah $n - k$ sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}). Diketahui df_1 ($4 - 1 = 3$) dan df_2 ($42 - 4 = 38$) dengan derajat signifikan 0.05, maka F tabel sebesar 2.851741336 (2,852).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2016). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

I. Rencana Validitas dan Reabilitas

1) Uji validasi

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiono, 2016). Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila Reliability coefficient (alpha) nilainya $>$ 0,60 maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiono, 2016).

J. Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu 3 variabel bebas (independen) komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kepuasan kerja, serta 1 variabel terikat (dependen) produktivitas kerja pegawai. Berikut dijelaskan secara singkat variabel-variabel dalam penelitian ini dalam tabel berikut.

Tabel 3.2

Defenisi Operasional

Komunikasi Interpersonal	Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi secara langsung baik itu secara verbal atau nonverbal sehingga	Indikator pengukuran Komunikasi Interpersonal menurut Handoko (2016) meliputi:	Penilaian Rasio
		<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman • Kesenangan • Sikap 	

komunikator dan komunikasikan dapat menerima dan memberikan umpan balik secara langsung yang dilakukan sekurang-kurangnya dua orang atau lebih, dilakukan secara tatap muka dan atau menggunakan media.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan

Indikator Pengukuran Beban kerja menurut Putra (2017) meliputi:

- Target
- Kondisi pekerjaan
- Standar pekerjaan

Penilaian Rasio

Kepuasan Kerja	<p>kepadanya.</p> <p>Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka</p>	<p>Indikator pengukuran Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015) meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestasi kerja • Disiplin kerja • Moral kerja 	Penilaian Rasio
Produktivitas Kerja	<p>Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.</p>	<p>Indikator pengukuran Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2015) meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat absensi tinggi • Kualitas kerja • Waktu yang digunakan 	Penilaian Rasio

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai dalam Lingkup Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep. Lingkup Kecamatan Pangkajene meliputi pegawai BKSDM Kabupaten Pangekep. Responden sebanyak 42 orang yang penulis temui pada saat penelitian berlangsung.

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin responden, umur responden dan tingkat pendidikan responden. Pengetahuan mengenai karakteristik responden sangat perlu sebagai barometer penguatan hasil penelitian secara realistis. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 130 orang responden yang diambil sebagai sampel, terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi seperti tampak pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Perempuan	23	54.76
Laki-Laki	19	45.24
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (54,76%). Dan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (45,24%).

Faktor jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi kinerja. Produktifitas kerja seseorang dapat pula dipengaruhi oleh faktor jenis kelamin. Umumnya laki-laki mampu bekerja lebih produktif dibandingkan dengan perempuan, hal ini dipengaruhi oleh kondisi fisik yang sangat berbeda antara Laki-laki dengan perempuan.

b. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja. Seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan kerja seiring dengan meningkatnya usia, akan tetapi selanjutnya akan mengalami penurunan kemampuan kerja pada titik umur tertentu. Berdasarkan hal tersebut maka dikenal adanya umur produktif dan umur nonproduktif. Umur produktif adalah umur dimana seseorang memiliki kemampuan untuk menghasilkan produk maupun jasa. Usia produktif 20 – 45 tahun masih memiliki semangat yang tinggi dan

mudah mengadopsi hal-hal baru. Berbeda dengan pekerja yang telah berusia lanjut (di atas 50 tahun). Mereka yang berusia lanjut cenderung fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian-pengertian yang dapat mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidupnya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat umur pada kecamatan Pangkajene:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
20-30	13	30.95
31-40	19	45.24
41-50	8	19.05
>50	2	4.76
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa kebanyakan responden berusia 31-40 tahun yaitu 19 orang dengan persentase sebesar 45,24%. Selanjutnya responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,95%. Pada usia 41-50 tahun jumlah responden sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 19,05%, dan untuk usia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,76%.

c. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka akan semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, yang pada gilirannya akan semakin tinggi pula kinerja yang dilakukannya. Oleh karena itu, dengan semakin tingginya pendidikan

pegawai maka diharapkan kinerja pegawai dapat sampai hasil yang di inginkan. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi dapat melaksanakan kerjanya dengan baik karena ditunjang dengan ilmu pengetahuan secara konsep yang akan menunjang pengalaman kerjanya. Berikut disajikan jenis responden berdasarkan tingkat pendidikan pada kecamatan Pangkajene:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Responden	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	6	14.29
Diploma	11	26.19
Sarjana	14	33.33
Pascasarjana	11	26.19
Jumlah	42	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, dimana terdapat sebanyak 11 responden atau 33,33% dari 42 responden. Sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan terendah yaitu SMA sebanyak 6 orang atau sebesar 14,29%. Tingkat pendidikan diploma sebanyak 11 orang atau 26,19%, dan untuk tingkat pendidikan pascasarjana sebanyak 11 orang atau 26,19%.

2. Deskriptif Variabel

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Pegawai (Y). Sedangkan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebagai variabel dependennya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari kantor pemerintahan lingkup kecamatan Pangkajene dan Data Sekunder yang diperoleh dari hasil hitungan program SPSS Versi 25 For Windows melalui hasil jawaban karyawan yang diberikan melalui kuesioner.

a. Deskripsi variabel Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi secara langsung baik itu secara verbal atau nonverbal sehingga komunikator dan komunikan dapat menerima dan memberikan umpan balik secara langsung yang dilakukan sekurang-kurangnya dua orang atau lebih, dilakukan secara tatap muka dan atau menggunakan media.

Deskripsi terhadap variabel Komunikasi Interpersonal, dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden atas Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Komunikasi Interpersonal (X_1)							
1	Pemahaman	6 (14.29%)	28 (66.67%)	5 (11.90%)	2 (4.76%)	1 (2.38%)	42 (100%)
2	Kesenangan	9 (21.43%)	20 (47.62%)	7 (16.67%)	4 (9.52%)	2 (4.76%)	42 (100%)
3	Sikap	11 (26.19%)	16 (38.10%)	8 (19.05%)	5 (11.90%)	2 (4.76%)	42 (100%)
4	perilaku	14 (33.33%)	15 (35.71%)	7 (16.67%)	3 (7.14%)	3 (7.14%)	42 (100%)
5	disiplin	11 (26.19%)	17 (40.48%)	9 (21.43%)	4 (9.52%)	1 (2.38%)	42 (100%)
6	respon	11 (26.19%)	16 (38.10%)	6 (14.29%)	6 (14.29%)	3 (7.14%)	42 (100%)
	Rata-rata	36.19%	60.48%	23.33%	12.86%	7.14%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 60,48%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai gaya kepemimpinan dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang, dengan persentase jawaban sebesar 66,67%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase jawaban sebesar 14,29%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 11,90%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 4,76%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%.

- 2) Rata-rata responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang, dengan persentase jawaban sebesar 66,67%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 dengan persentase jawaban sebesar 21,43%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 16,67%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 9,52%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%.
- 3) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 16 orang, dengan persentase jawaban sebesar 38,10%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 dengan persentase jawaban sebesar 26,19%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,90%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%.
- 4) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 38,10%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 14 dengan persentase jawaban sebesar 33,33%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 16,67%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 7,14%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,14%.
- 5) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40,48%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu

sebanyak 11 dengan persentase jawaban sebesar 26,19%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 21,43%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 9,52%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%.

- 6) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 35,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban Normal yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,90%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,52%.

b. Deskripsi variabel Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beban kerja menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Jika seseorang termotivasi maka dia akan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga hasil kerja yang diperoleh dapat menjadi lebih baik.

Deskripsi terhadap variable motivasi dilakukan dari hasil jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator motivasi dengan nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden atas Variabel Beban kerja

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Beban kerja (X_2)							
1	Target	11 (26,19%)	13 (30.95%)	9 (21.43%)	5 (11.90%)	4 (9.52%)	42 (100%)
2	Kondisi pekerjaan	10 (23.81%)	14 (33.33%)	8 (19.05%)	5 (11.90%)	5 (11.90%)	42 (100%)
3	Kebutuhan sosial	9 (21.43%)	17 (40.48%)	7 (16.67%)	6 (14.29%)	3 (7.14%)	42 (100%)
4	Standar pekerjaan	11 (26.19%)	21 (50.00%)	6 (14.29%)	2 (4.76%)	2 (4.76%)	42 (100%)
5	Tuntutan Kerja	13 (30.95%)	15 (35.71%)	9 (21.43%)	4 (9.52%)	1 (2.38%)	42 (100%)
6	Waktu kerja	13 (30.95%)	13 (30.95%)	8 (19.05%)	7 (16.67%)	1 (2.38%)	42 (100%)
Rata-rata		31.90%	44.29%	22.38%	13.81%	7.62%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai motivasi, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 44,29%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai motivasi dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase jawaban sebesar 30,95%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase jawaban sebesar 26,19%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 21,43%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,90%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,52%.
- 2) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 14 orang, dengan persentase jawaban sebesar 33,33%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,90%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 11,90%.
- 3) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 17 orang, dengan persentase jawaban sebesar 40,48%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 dengan persentase jawaban sebesar 21,43%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 16,67%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 14,29%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,14%.
- 4) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 21 orang, dengan persentase jawaban sebesar 50,00%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu

sebanyak 11 dengan persentase jawaban sebesar 26,19%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 14,29%.

Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 4,76%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%.

- 5) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 35,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase jawaban sebesar 30,95%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 21,43%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase sebanyak 9,52%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%.
- 6) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 1 orang, dengan persentase jawaban sebesar 30,95%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase jawaban sebesar 30,95%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 16,67%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%.

c. Deskripsi variabel kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peran atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan atas apa yang dikerjakan baik secara materi maupun nonmateri. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat membawa hal yang positif bagi hasil kerjanya.

Deskripsi mengenai kepuasan kerja akan diuraikan berdasarkan jawaban responden mengenai kepuasan kerja dalam setiap indikator yang disajikan sebagai berikut

Tabel 4.6

Tanggapan Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Kepuasan Kerja (X3)							
1	Menyenangi pekerjaan	13 (30.95%)	20 (47.62%)	5 (11.90%)	3 (7.14%)	1 (2.38%)	42 (100%)
2	Mencintai pekerjaan	10 (23.81%)	18 (42.86%)	10 (23.81%)	2 (4.76%)	2 (4.76%)	42 (100%)
3	Moral kerja positif	10 (24.39%)	13 (31.71%)	8 (19.51%)	5 (12.20%)	5 (12.20%)	42 (100%)
4	Disiplin kerja	11 (26.19%)	15 (35.71%)	9 (21.43%)	5 (11.91%)	2 (4.76%)	42 (100%)
5	Prestasi kerja	10 (23.81%)	12 (28.57%)	8 (19.05%)	6 (14.29%)	6 (14.29%)	42 (100%)
6	Prestasi kerja	9 (21.43%)	20 (47.62%)	5 (11.90%)	5 (11.90%)	3 (7.14%)	42 (100%)
Rata-rata		30,00	46,67	21,43	12,38	9,05	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 53,69%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai kepuasan kerja dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase jawaban sebesar 30,95%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase jawaban sebesar 47,62%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 11,90%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 7,14%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,38%.
- 2) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 10 orang, dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase jawaban sebesar 42,86%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase 23,81%. Untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 4,76%.
- 3) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 13 orang, dengan persentase jawaban sebesar 31,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,51%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 5 dengan presentase 12,20% dan

sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12,20%

- 4) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 35,71%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 dengan persentase jawaban sebesar 26,19%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase 14,29%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,90%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4,76%.
- 5) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 12 orang, dengan persentase jawaban sebesar 28,57%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 14,29%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 14,29%.
- 6) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 20 orang, dengan persentase jawaban sebesar 47,62%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang dengan persentase jawaban sebesar 21,43%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 11,49%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,14%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,14%.

d. Deskripsi variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Berikut disajikan deskripsi kinerja pegawai pada instansi pemerintahan lingkup kecamatan pangkajene kabupaten pangkep yang digambarkan dari jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai indikator pengukuran variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden atas Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
Produktivitas Kerja (Y)							
1	Tingkat absensi tinggi	30 (23,08%)	68 (52,31%)	25 (19,23%)	6 (4,62%)	1 (0,77%)	42 (100%)
2	Kualitas kerja	42 (32,31%)	59 (45,38%)	22 (16,92%)	4 (3,08%)	3 (2,31%)	42 (100%)
3	Waktu yang digunakan	18 (13,85%)	78 (60%)	23 (17,69%)	8 (6,15%)	3 (2,31%)	42 (100%)
4	Tindakan	43 (33,08%)	69 (53,08%)	12 (9,23%)	5 (3,85%)	1 (0,77%)	42 (100%)
5	Efisiensi Tenaga Kerja	49 (37,69%)	61 (46,92)	12 (9,23%)	3 (2,31%)	5 (3,85%)	42 (100%)
6	Manajemen produktifitas	10 (23,81%)	15 (35,71%)	8 (19,05%)	5 (11,90%)	4 (9,52%)	42 (100%)
Rata-rata		28%	51,54 %	14,46%	4%	2%	100%

Sumber : Hasil dari pengolahan data primer, 2019

Berdasarkan dari tanggapan responden mengenai kinerja pegawai, kebanyakan responden memberikan jawaban setuju dengan rata-rata 51,54%. Hal ini dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan yang disajikan mengenai kinerja pegawai dengan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 68 orang, dengan persentase jawaban sebesar 52,31%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase jawaban sebesar 23,08%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 19,23%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 4,62%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0,77%.
- 2) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 59 orang, dengan persentase jawaban sebesar 45,38%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase jawaban sebesar 32,31%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 16,92%. Untuk jawaban tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 3,04% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 0,77%.
- 3) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 78 orang, dengan persentase jawaban sebesar 60%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 dengan persentase jawaban sebesar 13,85%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 23 orang dengan persentase 17,69%. Untuk jawaban

tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 6,15%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 2,31%.

- 4) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 69 orang, dengan persentase jawaban sebesar 53,08%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase jawaban sebesar 33,08%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 9,23%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 3,85%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0,77%.
- 5) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 61 orang, dengan persentase jawaban sebesar 46,92%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 49 orang dengan persentase jawaban sebesar 37,69%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase 9,23%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 3 orang dengan persentase sebanyak 2,31%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 3,85%.
- 6) Rata-rata responden menjawab setuju yaitu sebanyak 15 orang, dengan persentase jawaban sebesar 35,57%. Untuk jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase jawaban sebesar 23,81%. Untuk jawaban normal atau ragu-ragu yaitu sebanyak 8 orang dengan persentase 19,05%. Untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase sebanyak 11,50%. Untuk jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 9,52%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Realibilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), dimana menurut Sugiono (2016) bahwa suatu konstruk atau indikator dikatakan realibel yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realible, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realible. Secara keseluruhan uji realibilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Standar Realibilitas	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,774	0,778	0,60	Realiablel
Beban kerja (X2)	0,754	0,759	0,60	Realiablel
Kepuasan kerja (X3)	0,634	0,605	0,60	Realiablel
Produktifitas kerja (Y)	0,796	0,797	0,60	Realiablel

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Nilai cronbach's alpha semua variabel yang ditunjukkan tabel diatas, yaitu, komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas kerja lebih besar dari nilai standar realibilitas yaitu lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau koesioner semua variabel handal atau dapat digunakan sebagai alat ukur.

b. Pengujian Validasi

Pengujian validasi data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan gejala atau kejadian yang di ukur. Validasi konstruk dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *bivariate person (korelasi product momen person)*, dimana menurut Sugiono (2016) adalah cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan nilai total penjumlahan keseluruhan item yang diolah menggunakan program SPSS, dimana dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi atau di atas dari 0,30.

Secara statistic angka korelasi yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu untuk menyatakan apakah nilai korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak. Jika angka korelasi yang diperoleh di bawah atau kurang dari 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid atau tidak konsisten dengan pernyataan yang lain, sedangkan apabila di atas atau melebihi dari 0,30 berarti indikator yang digunakan sudah valid.

Untuk hasil lengkap dari uji validasi atas komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validasi

Item-Total Statistics					
Variabel	Correcte		Keterangan	Interpretas	
	Item- Total Correlation	Nilai r Standar			
X1.1	0,825	0,30	> 0,30	Valid	
X1.2	0,567	0,30	> 0,30	Valid	
X1.3	0,451	0,30	> 0,30	Valid	
X1.4	0,819	0,30	> 0,30	Valid	
X1.5	0,692	0,30	> 0,30	Valid	
X2.1	0,539	0,30	> 0,30	Valid	
X2.2	0,056	0,30	> 0,30	Valid	
X2.3	0,615	0,30	> 0,30	Valid	
X2.4	0,380	0,30	> 0,30	Valid	
X2.5	0,536	0,30	> 0,30	Valid	
X3.1	0,360	0,30	> 0,30	Valid	
X3.2	0,783	0,30	> 0,30	Valid	
X3.3	0,501	0,30	> 0,30	Valid	
X3.4	0,371	0,30	> 0,30	Valid	
X3.5	0,421	0,30	> 0,30	Valid	
Y.1	0,453	0,30	> 0,30	Valid	
Y.2	0,367	0,30	> 0,30	Valid	
Y.3	0,412	0,30	> 0,30	Valid	
Y.4	0,378	0,30	> 0,30	Valid	
Y.5	0,521	0,30	> 0,30	Valid	

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.24

Dari tabel uji validasi diatas, tergambaran variabel komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas memiliki nilai corrected item total correlation yang lebih besar dibandingkan dengan r standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwan semua indikator atau koesioner yang digunakan pada setiap variabel valid.

c. Analisis Regresi Berganda

Untuk menganalisis sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas pada kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan berdasarkan nilai dari standardized coefficients hasil regresi antara pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelas akan disajikan hasil olahan data dengan menggunakan program statistical package for the social sciences (SPSS) komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Olahan Data Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.156	1.200		-2.130	.000
Komunikasi Interpersonal,	.147	.074	.247	1.996	.049
Beban Kerja,	.143	.072	.249	1.984	.030
Kepuasan kerja	.134	.067	.210	1.999	.048

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Dari hasil olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) sebesar -1,156, artinya jika semua variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas memiliki nilai 0, maka produktifitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar -1,156.
- 2) Koefisien regresi (b_1) untuk variabel komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,147; artinya jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Produktifitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,147. Koefisien bernilai positif antara gaya komunikasi interpersonal dan Produktifitas kerja.
- 3) Koefisien regresi (b_2) untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,143; artinya jika kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktifitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,143. Koefisien bernilai positif antara produktifitas kerja dan produktifitas kerja.
- 4) Koefisien regresi (b_3) untuk variable Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,134, artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka produktifitas kerja (Y) akan menurun naik sebesar 0,134. Koefisien bernilai positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas pada kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 4.11
Nilai Koefisien Determenasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930	,864	,850	,1143

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS V.25

Berdasarkan hasil analisis kolerasi yang dikutip pada table diatas, maka dapat dikatakan bahwa kolerasi atau hubungan antara variable komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan produktifitas kerja mempunyai hubungan yang cukup tinggi terhadap Produktifitas Kerja, karena diperoleh nilai koefisien kolerasi (r) sebesar 0,930.

Dari tabel koefisien determinasi di atas, diketahui Adjusted R square adalah 0,850 atau 85%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja kepuasan kerja, dan terhadap produktifitas kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan adalah 85% sedangkan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Pengujian Hipotesis

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa: Pembuktian hipotesis yang di sajikan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t) dan uji simultan (F) yang diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Parsial (t)

Analisis uji parsial (t) dilakukan untuk membuktikan pengaruh signifikan antara variable independen (gaya kepemimpinan jabatan, motivasi, kepuasan) terhadap variable dependen (kinerja pegawai). Dengan melakukan perbandingan antara nilai t hitung (t_{hitung}) dan t tabel (t_{tabel}). Penunjukan diterimahnya hipotesis jika t hitung lebih besar dari t table ($t_{hitung} > t_{table}$), t table (t_{table}) diperoleh dari banyaknya observasi dikurang banyaknya variable yang digunakan ($n - k - 1$), yaitu $130 - 4 - 1 = 125$, maka diketahui ttable adalah 1.979234 (1,979). Dimana derajat signifikan yang digunakan adalah lebih kecil $\alpha = 0,05$, artinya nilai signifikan harus lebih kecil dari derajat kepercayaan (α) atau probabilitas. Untuk hasil yang dikelola, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji t coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	t tabel	Sig,	Keterangan
	B	Std, Error	Beta				
1 (Constant)	-1.156	1.200		-2.130		.000	
Komunikasi Interpersional	.147	.074	.247	1.996	1,979	.049	Hipotesa diterima
Beban Kerja	.143	.072	.249	1.984	1,979	.030	Hipotesa diterima
Kepuasan kerja	.134	.067	.210	1.999	1,979	.048	Hipotesa diterima

a. Dependent Variable: Kinerja0

Sumber: Data primer tahun 2019 diolah melalui SPSS

1. Komunikasi Interpersional (X_1)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,049 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $1,996 > 1,692$, Terlihat bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Beban Kerja (X_2)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,030 < 0,05$ maka hipotesis 2 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $1,984 > 1,692$. Terlihat bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kepuasan kerja (X_3)

Terlihat pada tabel coefficient tersebut bahwa derajat signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan atau probabilitas ($\text{sig}, < \alpha$) = $0,048 < 0,05$ maka hipotesis 3 diterima. Dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) = $1,999 > 1,692$, Terlihat bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y, Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang

searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari komunikasi interpersonal (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah produktifitas kerja (Y). Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka F hitung harus lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) melalui sig, $\alpha = 0,05$. Untuk mengetahui nilai F tabel (F_{tabel}) dilakukan dengan melihat tabel titik persentase distribusi F dengan probabilitas 0,05 dimana df1 adalah $k - 1$ ($4 - 1$) = 3 dan df2 adalah $n - k$ ($130 - 4$) = 126 sehingga diperoleh F tabel (F_{tabel}) = 2,676525 (2,68).

Hasil uji F antara komunikasi interpersonal (X_1), beban kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap produktifitas kerja (Y) dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS sebagai berikut:

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer tahun 2018 diolah melalui SPSS V.25

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.309	3	6.436	4.518	.002
	Residual	105.310	38	2.771		
	Total	109.619	41			

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Komunikasi interpersonal, beban kerja

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,674 dengan F tabel ditentukan sebesar 2,68. Maka dapat lihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = 4,309 > 2,65. Dengan demikian hipotesis 5 penelitian diterima, artinya variabel, kuminikasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap produktifitas kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan

Sementara itu berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,002, Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel kuminikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja, atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini membahas tentang sejauh mana pengaruh kuminikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja, pada Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana dalam penelitian ini mencoba untuk menerawang hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini, melihat hubungan komunikasi Interpersonal terhadap Beban

Kerja, hubungan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja, hubungan kepuasan kerja terhadap Produktifitas kerja, dan hubungan ketiga variabel independen yaitu komunikasi interpersonal, beban kerja, Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja.

Penelitian ini mengambil sampel sebagai responden sebanyak 42 orang untuk menjadi alat ukur dengan berbagai karakteristik. Berdasarkan karakteristik tingkatan umur diketahui jumlah responden yang memiliki tingkatan umur antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase 35,38%. Usia yang dianggap produktif karena mampu menyerap dan menerima hal yang baru serta memiliki semangat yang tinggi. Selanjutnya pada karakteristik tingkat pendidikan, pada tingkat strata satu (S1) memiliki angka yang lebih banyak yaitu 60 orang dengan persentase 46,15%. Tingkat pendidikan yang tinggi dianggap lebih produktif dalam melaksanakan dan memahami pekerjaannya. Karakteristik pada jenis kelamin jumlah laki-laki jauh lebih banyak yaitu sebesar 78 orang dengan persentase 60%. Umumnya laki-laki lebih produktif dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan faktor fisik laki-laki jauh lebih besar dari pada perempuan, terutama bidang pekerjaan yang lebih menguras tenaga.

Pada analisis masalah selanjutnya dalam penelitian ini, mencoba mengetahui seberapa besar komunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan kerja, pada variabel produktifitas kerja pada kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep. Untuk menguji penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, uji F atau uji simultan dan uji t atau uji parsial. Secara umum hasil penelitian ini memuaskan. Segala hipotesis yang digambarkan

diterima berdasarkan analisis hasil jawaban responden pada Kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep yang terkelola.

1) Pengaruh komunikasi interpersonal Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat dikatakan bahwa indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan emosional, dan tanggung jawab, membentuk gaya kepemimpinan telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Idrus dan Tisa Vansuadhany, yang meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian yang ditunjukkan adalah secara parsial, Komunikasi interpersonal tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Idrus dan Tisa Vansuadhany. Hal ini dapat dikarenakan adanya perbedaan karakteristik responden yang diteliti.

2) Pengaruh Beban Kerja

Beban kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan, terlebih lagi bahwa instansi pemerintahan lingkup kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep meliputi pegawai kecamatan dan kelurahan serta desa sebagai pelayan masyarakat yang dituntut memberikan pelayanan prima. Penilaian beban kerja dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai indikatornya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Beban Kerja memberi dampak yang positif terhadap produktifitas kerja, karena secara psikologi manusia membutuhkan dorongan sebagai kekuatan dalam melakukan hal yang terbaik dalam hidupnya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang, sehingga dalam pekerjaan juga pegawai membutuhkan motivasi sebagai kekuatan atau semangat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin besar kepuasan kerja pegawai, maka makin besar pula peningkatan kinerja yang dapat terjadi. Dapat dikatakan bahwa menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, serta prestasi kerja menjadi indikator atas kepuasan kerja.

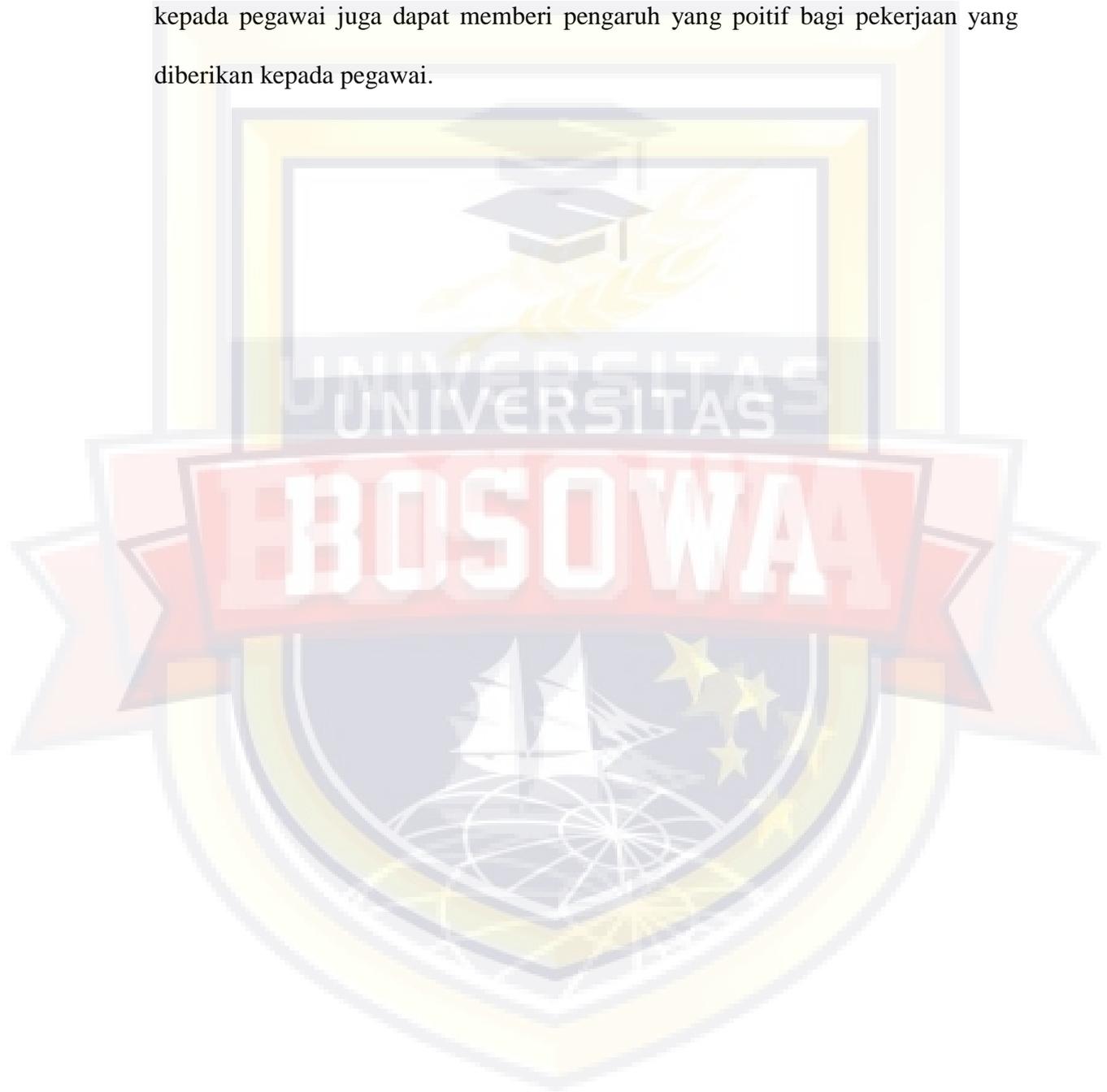
Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Yani, pada penelitiannya “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar” dengan menunjukkan hasil bahwa secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Komunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan Kinerja terhadap Produktifitas kerja

Pengelolaan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu untuk produktifitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi serta kepuasan kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin hendaknya mampu menjadi panutan bagi bawahannya, tegas tapi tidak menekan merupakan hal yang mampu memberi pengaruh kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian motivasi kepada pegawai

dapat memberi semangat baru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menciptakan hal-hal yang dapat memberi kepuasan kerja kepada pegawai juga dapat memberi pengaruh yang positif bagi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat dikatakan bahwa indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan emosional, dan tanggung jawab, membentuk gaya kepemimpinan telah menjadi bukti empirik sebagai syarat peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Idrus dan Tisa Vansuadhany, yang meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil penelitian yang ditunjukkan adalah secara parsial, Komunikasi interpersonal tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Idrus dan Tisa Vansuadhany. Hal ini dapat dikarenakan adanya perbedaan karakteristik responden yang diteliti.

1) Pengaruh Beban Kerja

Beban kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan, terlebih lagi bahwa instansi pemerintahan lingkup kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep meliputi pegawai kecamatan dan kelurahan serta desa sebagai pelayan masyarakat yang dituntut memberikan pelayanan prima. Penilaian beban kerja dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai indikatornya adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Beban Kerja memberi dampak yang positif terhadap produktifitas kerja, karena secara psikologi manusia membutuhkan dorongan sebagai kekuatan dalam melakukan hal yang terbaik dalam hidupnya. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar seseorang, sehingga dalam pekerjaan juga pegawai membutuhkan motivasi sebagai kekuatan atau semangat bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pangkajene kabupaten Pangkep memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan hasil yang ditunjukkan melalui analisis persamaan regresi. Artinya bahwa makin besar kepuasan kerja pegawai, maka makin besar pula peningkatan kinerja yang dapat terjadi. Dapat dikatakan bahwa menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, serta prestasi kerja menjadi indikator atas kepuasan kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Yani, pada penelitiannya “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar” dengan menunjukkan hasil bahwa secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pagaruh Kumunikasi interpersonal, beban kerja, kepuasan Kinerja terhadap Produktifitas kerja

Pengeloan data regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai standar. Nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel menjadi tolak ukur hasil dari penelitian ini tentang pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu untuk produktifitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa melakukan langkah-langkah yang dianggap dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi serta kepuasan kerja yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemimpin hendaknya mamupu menjadi panututan bagi bawahannya, tegas tapi tidak menekan merupakan hal yang mampu memberi pengaruh kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian motivasi kepada pegawai

dapat memberi semangat baru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menciptakan hal-hal yang dapat memberi kepuasan kerja kepada pegawai juga dapat memberi pengaruh yang positif bagi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah disampaikan oleh penulis maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Memberikan dorongan persuasif terhadap tuntutan Beban Kerja memberi dampak yang positif terhadap produktifitas kerja, karena secara psikologi manusia membutuhkan dorongan sebagai kekuatan dalam melakukan hal yang terbaik dalam hidupnya.
2. Memberikan price kepada prestasi karyawan agar mereka menyenangi pekerjaan mereka karena dapat dikatakan bahwa menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, serta prestasi kerja menjadi indikator atas kepuasan kerja.
3. Meningkatkan komunikasi persuasive antara pimpinan dan keryawan agar tidak terjadi kesenjangan yang menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Turkyilmas dkk 2015 *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada yayasan pendidikan gunung jati guruh Kediri*
- Any, Noor 2015 *Management Event*, Bandung: Alfabeta.
- Arika 2016 *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Ariza Dewi Nur Asita 2017, *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.* Jurnal
- Aw, Suranto. 2015. *Komunikasi Sosial Budaya.* Yogyakarta : GRAHA ILMU
- Bambang Wahyudi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sulita.
- Binsar Christ Daniel Pangaribuan 2014, *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dua Titik Advertama Bandung.* Jurnal
- Cangara, Hafied. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Cetakan Kedua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Effendy, Onong Uchjana. 2015. *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi.* Bandung : Citra Aditya Bakti
- Fahmi Irham 2016. *Pengembangan SDM.* Bandung. alfabeta
- Fahmi Maulana Septia 2014, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.* Jurnal
- Fajar M. 2016. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik.* Yogyakarta: Graham Ilmu
- Hadari Nawawi. 2014. *Penelitian Terapan.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwandy 2015, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengguna Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat*.
- Komaruddin, 2015. *Ensiklopedia Manajemen*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurnia 2015. *Perencanaan Pengembangan SDM*. Jakarta : Erlangga
- Malik Muslimin (2012), *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur Di Desa Tanete Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang*. Jurnal
- Manuaba, 2015, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Marizki, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta
- Mulyana, Dedi. 2015. *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhaedah, 2017. *Evaluasi Kesesuaian Model Keperilakuan dalam Penggunaan Teknologi Sistem Informasi di Indonesia*. Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi Yogyakarta.
- Purwanto, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Pustaka Setia
- Ramayani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
- Robbins. Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sadili Samsuddin, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: Pustaka Setia.
- Saksono, Slamet. 2016. *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius
- Saudia 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti, 2015 *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Jombang*, UIN PRESS.

Sendjaja, S. Djuarsa, 2015, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Universitas Terbuka.

Siagian, Sondang. P. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.

Sudiharto, 2015. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiono 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet

Suhartoto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Sulita.

Sutrisno, 2016 *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).

Syaiin 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan*

Vardiansyah, 2016 *Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan*. ISSN: 2302 – 8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

PERMENDAGRI no.12/2008

KEPMENPAN no.75/2004

UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014)