

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA
DINAS PERTANIAN KABUPATEN
DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

ULFA KHAIRUNNISA SINAGA
NPM : 1920030120



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **ULFA KHAIRUNNISA SINAGA**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030120**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen/Manajemen SDM**
Judul Tesis : **Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.**

Pengesahan Tesis

Medan, 10 Maret 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini., MPd

Pembimbing II



Zulaspan Tupti Pasaribu, SE., M.Si

Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.,Hum

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA
DINAS PERTANIAN KABUPATEN
DELI SERDANG**

ULFA KHAIRUNNISA SINAGA

1920030120

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 10 Maret 2022

Komisi Penguji

1. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Ketua

2. Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA

Sekretaris

3. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Anggota

1.

2.

3.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN DELI SERDANG

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 10 Maret 2022

Peneliti



ULFA KHAIRUNNISA SINAGA

NPM : 1920030120

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN DELI SERDANG

**ULFA KHAIRUNNISA SINAGA
1920030120**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja penyuluh baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh penyuluh tetap pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan beban kerja, komunikasi dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : Beban Kerja , Komunikasi, Pengawasan, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD, COMMUNICATION AND SUPERVISION ON THE PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENDERS AT DINAS PERTANIAN KABUPATEN DELI SERDANG

**ULFA KHAIRUNNISA SINAGA
1920030120**

The purpose of this study was to determine the effect of workload, communication and supervision on employee performance either partially or simultaneously at Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were all permanent employees at Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, totaling 54 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that partially workload has an influence on performance. Partially communication has an influence on performance. Partially supervision has an influence on performance, and simultaneously workload, communication and supervision have a significant effect on employee performance at Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

Keywords: Workload, Communication, Supervision, Performance

KATA PENGANTAR



Assalammu 'alaykum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini adalah kewajiban bagi peneliti untuk melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti adalah : **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN DELI SERDANG”**

Dalam menyelesaikan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal tesis, terutama kepada :

1. Kedua Orang tua, Ayah Uwan Sinaga dan Ibu Nurmin Simarmata yang telah mendidik, memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan serta kepada adik saya yang memberikan semangat. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH.,M.Hum, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Pasaribu, S.E.,M.B.A selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E.,M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Dr. Amini., MPd. selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu, SE.,M.Si. selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan, arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staf pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

9. Bapak Ir. H. Kamaluddin, M.MA selaku Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.
10. Seluruh pegawai terutama pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, yang telah membantu saya selama mengadakan riset hingga terselesaikannya proposal ini.
11. Rekan-rekan Magister Manajemen kelas A Reguler B yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan tesis ini.
12. Serta dan seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata, peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat dilanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis ini yang menjadi salah satu syarat peneliti untuk menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammu'alaykum, Warohmatullahi Wabarakatuh

Medan, Februari 2022
Peneliti

ULFA KHAIRUNNISA SINAGA
NPM : 1920030120

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	18
2.1.2 Pengawasan.....	21
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	21
2.1.2.2 Manfaat Pengawasan	22
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	23
2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Pengawasan.....	24
2.1.2.5 Tahap-Tahap Dalam Proses Pengawasan.....	24
2.1.2.6 Indikator Pengawasan.....	25
2.1.3. Komunikasi.....	27
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	27
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi	29
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	31

2.1.3.4	Macam – Macam Komunikasi.....	35
2.1.3.5	Hambatan Komunikasi	38
2.1.3.6	Indikator Komunikasi	40
2.1.4.	Beban Kerja	42
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	42
2.1.4.2	Dampak Beban Kerja	44
2.1.4.3	Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	45
2.1.4.4	Pengukuran Beban Kerja.....	46
2.1.4.5	Indikator Beban Kerja	47
2.2.	Kajian Penelitian Yang Relevan	48
2.3	Kerangka Konseptual	53
2.3.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
2.3.2	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.3.3.	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	55
2.3.4	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja	56
2.4	Hipotesis Penelitian	58
BAB 3 METODE PENELITIAN		60
3.1	Pendekatan Penelitian	60
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.2.1	Tempat Penelitian	60
3.2.2	Waktu Penelitian.....	60
3.3	Populasi dan Sampel	61
3.3.1	Populasi.....	61
3.3.2	Sampel	62
3.4	Definisi Operasional Variabel.....	63
3.5	Teknik Pengumpulan Data	64
3.5.1	Uji validitas.....	65
3.5.2	Uji Reliabilitas	68
3.6	Teknik Analisis Data.....	69
3.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda	70
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	71
3.6.2.1	Uji Normalitas.....	71

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	72
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	72
3.6.3 Uji Hipotesis	73
3.6.4 Uji Koefisien Determinansi (<i>R Square</i>).....	75
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Hasil Penelitian	76
4.1.1 Deskripsi Data.....	76
4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin	76
4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden.....	77
4.1.1.3 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan	77
4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	78
4.1.2 Teknik Analisis Data	94
4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik	94
4.1.2.2 Uji Hipotesis.....	97
4.1 Pembahasan.....	99
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	99
4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja.....	101
4.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	104
4.2.4 Pengaruh beban kerja, komunikasi dan pengawasan Terhadap Kinerja	106
BAB 5 PENUTUP.....	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
DAFTAR LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pendidikan Penyuluh Pertanian	4
Tabel 1.2. Perkembangan Kelas Kelompok Tani.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	60
Tabel 3.2. Data Tenaga Penyuluh	61
Tabel 3.3. Definisi Operasional	62
Tabel 3.4. Skala Likert	63
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)	65
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2)	66
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_3)	66
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	67
Tabel 3.9. Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden	75
Tabel 4.2. Deskripsi Usia Responden.	76
Tabel 4.3. Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden	76
Tabel 4.4. Skor Angket Variabel Kinerja (Y)	77
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Beban Kerja (X_1)	81
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel Komunikasi (X_2)	86
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Pengawasan (X_3)	90
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas	95
Tabel 4.9. Hasil Uji t	96
Tabel 4.10. Hasil Uji F	97
Tabel 4.11. Hasil Uji R-Square	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	58
Gambar 3.1. Grafik Histogram.....	68
Gambar 3.2. Grafik <i>Scatterplot</i>	7

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	114
2.	Distribusi Jawaban Responden.....	118
3.	Hasil Uji Validitas	129
4.	Uji Reliabilitas.....	130
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	130
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	130
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	131
8.	Hasil Uji Normalitas dengan Histogram	131
9.	Hasil Uji Normalitas dengan Normal P- Plot.....	131
10.	Uji Multikolinearitas	132
11.	Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	132
12.	Uji Secara Serempak (Uji-F).....	133
13.	Uji Secara Parsial (Uji-t)	133
14.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	133

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai penyuluh pertanian sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam penyuluhan pertanian untuk membantu masyarakat dalam meningkatkan sektor pertanian. Penyuluhan merupakan salah satu bentuk pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat. Masyarakat sebagai pengguna jasa penyuluhan dalam hal ini adalah petani. Kelembagaan penyuluhan salah satu organisasi yang dimiliki oleh pemerintah. Organisasi ini memberikan jasa layanan kepada masyarakat terutama petani untuk memperoleh informasi mengenai

program-program pertanian serta informasi untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan bidang pertanian.

Pendidikan formal penyuluh pertanian minimal Diploma III atau setara SMA yang memperoleh sertifikat pendidikan dan latihan fungsional dibidang penyuluhan pertanian. Semakin lama masa kerja, penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga akan semakin matang dan pekerja lebih produktif dan bersamaan dengan kemampuan kerja baik dalam kemampuan komunikasi serta keterampilan kerja akan menentukan kinerja kerja petugas. Berikut data tenaga penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Pendidikan Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten
Deli Serdang

No.	Jenis Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA Sederajat	31
2	Dipolma (D3)	2
3	S1 - Sarjana Pertanian (SP)	57
4	S1 - Sarjana Peternakan (SPt)	10
5	S1 - Sarjana Teknologi Pertanian (STP)	1
6	S1 - Sarjana Sains Terapan (SST)	20
7	S1 – Insinyur (Ir)	5
8	S2 – Magister Sains (MSi)	1
	TOTAL	137

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang Bidang Penyuluhan, 2020

Seiring berjalannya waktu kondisi kerja pegawai penyuluh mengalami kemunduran. Ada beberapa hal yang menggambarkan hal tersebut. Perkembangan kelompok tani tidak menunjukkan perkembangan yang baik secara kuantitas dan kualitas. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2.

Tabel 1.2.
Perkembangan Kelas Kelompok Tani di Kabupaten Deli Serdang

Tahun	Kelas Kelompok Tani				Total
	Pemula	Lanjut	Madya	Utama	
2018	11502	80	13	0	11595
2019	11369	93	21	0	11483
2020	11206	128	37	0	11371

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dokumen bidang penyuluhan 2020

Pada Tabel 1.2. dapat dilihat peningkatan kelas tani dari tahun 2018 sampai dengan 2020 menunjukkan adanya peningkatan kelas kelompok pemula, namun seiring dengan waktu kelompok tersebut tidak dapat melakukan peningkatan kelas kelompok tani sampai ke kelompok utama. Sehingga sejak tahun 2018 sampai tahun 2020 penyuluh pertanian tidak dapat mencapai kelas kelompok utama. Hal ini dinilai tidak sesuai karena pada kenyataannya dilapangan masih saja banyak para petani yang mengolah pertanian secara tradisional, seperti masih banyak petani yang tidak melaksanakan pola pertanian yang terencana sesuai dengan pola tanam yang ditetapkan baik dari sistem tanam sampai pada pengolahan dan pemasaran. Mengandalkan pupuk kimia dan penggunaan yang berlebihan memaksakan sistem atau cara yang dapat merusak ekosistem tanaman yang secara jangka panjang dapat menyebabkan produksi menurun karena kerusakan ekosistem.

Distribusi beban kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Saat ini terdapat 137 orang penyuluh pada tenaga penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang. Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah desa yang terdapat di kabupaten ini yaitu sebanyak 398 desa pada 22 kecamatan, sehingga dengan kondisi ini terdapat penyuluh yang membina lebih dari satu desa dan harus mengemban beban kerja yang cukup berat. Dinas Pertanian harus memaksimalkan fungsi tenaga penyuluh pertanian yang ada, seorang penyuluh harus mengelolah 2 sampai 3 desa dengan membimbing 16 (enam belas) kelompok tani sedangkan yang idealnya 1 desa 16 kelompok tani. Selain beban kerja yang cukup berat maka akan berdampak pada kurang intensifnya pertemuan penyuluh dengan para petani sehingga banyak informasi penting yang terbaru (ter-update) tentang pertanian dari pemerintah terlambat disampaikan kepada para petani.

Dalam menyampaikan informasi tersebut kemampuan komunikasi sangat dibutuhkan oleh tenaga penyuluh. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk mendorong timbulnya kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai penyuluh pertanian dalam menyampaikan informasi yang tepat dan akurat, Isa (2019) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penyuluh pertanian yang mengerti dan memahami pekerjaannya akan dapat bekerja dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kerjanya. Seiring beratnya beban kerja penyuluh maka para penyuluh lapangan sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa petugas penyuluhan pada pegawai penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, petugas penyuluhan masih

sangat membutuh perolehan latihan dalam metode penyuluhan dan keterampilan berkomunikasi, serta alat untuk mengajar dan berkomunikasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Ada tiga indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya analisis beban kerja yang ada di instansi tersebut. Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Beban kerja merupakan 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.

Tingginya beban kerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang ditandai dengan hal sebagai berikut, target yang harus dicapai setiap bulannya agar mampu bersaing dengan Pegawai Penyuluh Pertanian lain. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada bulan Juni-Juli 2021 membuktikan bahwa pegawai setiap harinya bekerja lebih giat untuk mencari area kerja pertanian untuk berjumpa dengan petani yang umumnya jauh dari kantor penyuluh pertanian Deli Serdang terutama di wilayah Deli Serdang yang sangat luas. Dengan banyaknya pesaing

dalam dunia pertanian yang menawarkan bibit dan produk pertanian dan jasa penyuluh pertanian.

Selanjutnya indikasi beban kerja terhadap petugas Penyuluh Pertanian yaitu, waktu kerja bagi pegawai dari jam 07.30-16.30 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak pegawai yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan melebihi jam kerja. Berdasarkan pengamatan di lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa petugas penyuluhan di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, petugas penyuluhan kurang memiliki keterampilan yang mendukung, baik keterampilan hubungan kemanusiaan, keterampilan konseptual, maupun keterampilan teknis yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan di lapangan.

Dalam suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan dibutuhkan pengawasan.

Permasalahan Pengawasan yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yaitu terdapat beberapa karyawan yang kurang dalam penyampaian informasi kepada para petani sehingga para petani masih menggunakan cara tradisional dalam pengolahan lahan tani. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh tim manajemen pada karyawan untuk

menjalankan suatu pekerjaan. Keadaan ini apabila di biarkan terus menerus akan memberikan dampak buruk pada perusahaan, tidak sesuai dengan keuntungan perusahaan dengan apa yang diharapkan. Hal inilah yang membuat Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang untuk meningkatkan pengawasannya.

Maka dari hal tersebut di atas dapat diidentifikasi bahwa beban kerja, dan kemampuan komunikasi serta pengawasan perlu ditingkatkan, serta beban kerja perlu disesuaikan untuk dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“pengaruh beban kerja, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai penyuluh pertanian dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari perkembangan kelompok tani tidak menunjukkan perkembangan yang baik secara kuantitas dan kualitas.
2. Tingginya beban kerja para pegawai penyuluh pertanian hal ini dapat dilihat dari pegawai setiap harinya bekerja lebih giat untuk mencari area kerja pertanian untuk berjumpa dengan petani yang umumnya jauh dari kantor penyuluh pertanian.

3. Masih rendahnya fungsi tenaga penyuluh pertanian yang ada, seorang penyuluh harus mengelolah 2 sampai 3 desa dengan membimbing 16 (enam belas) kelompok tani sedangkan yang idealnya 1 desa 16 kelompok tani.
4. Masih rendahnya kemampuan komunikasi penyuluh pertanian hal ini dapat dilihat dari banyaknya para petani yang masih mengolah pertanian secara tradisional, seperti masih banyak petani yang tidak melaksanakan pola pertanian yang terencana sesuai dengan pola tanam yang ditetapkan baik dari sistem tanam sampai pada pengolahan dan pemasaran dan juga masih banyak petani mengandalkan pupuk kimia.
5. Masih rendahnya pengawasan terhadap penyuluh pertanian sehingga mengakibatkan hampir setiap hari penyuluh pertanian menyelesaikan pekerjaannya di lapangan melebihi waktu yang telah ditentukan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang khususnya pegawai tetap penyuluh pertanian yang berkerja di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang dan merupakan penyuluh pertanian yang sudah menjadi ASN golongan III. Diluar itu tidak menjadi sampel dalam kajian penelitian ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka peneliti menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja, Komunikasi dan Pengawasan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang akan diambil oleh Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan faktor penting dalam mendukung kemajuan dan perkembangan organisasi. Kinerja yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Sehingga, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus menjadi perhatian khusus bagi pemimpin perusahaan. Oleh karena itu, setiap pemimpin suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi karyawannya, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance*. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli bahwa, kinerja merupakan suatu prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, berdasarkan beberapa standart yang telah ditetapkan dalam organisasi, serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara 2017).

Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. (Fahmi 2017)

Selain itu, kinerja juga merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam suatu organisasi. (Torang 2014).

Hal yang serupa dikemukakan oleh ahli bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sedarmayanti 2011).

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab nya, berdasarkan beberapa standart yang telah ditetapkan dalam organisasi, serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Adanya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan manfaat yang sangat penting yaitu tidak lain untuk menentukan kelangsungan perkembangan dan kemajuan organisasi/perusahaan. Sehingga dalam prakteknya, pemimpin perlu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada masa periode tertentu. Banyak para ahli yang mengemukakan tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja.

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan menurut para ahli pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan
2. Sebagai tolak ukur pemberian kompensasi
3. Untuk pengembangan SDM melalui promosi, rotasi atau pelatihan
4. Untuk meningkat motivasi kerja dan etos kerja
5. Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan karir
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja dan mendorong karyawan untuk berinisiatif memperbaiki kinerjanya. (Chusminah 2019)

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Untuk menentukan arah organisasi/perusahaan.
3. Penyampaian aspirasi karyawan
4. Menciptakan tanggungjawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja. (Sinambela 2018)

Selain itu pendapat lain mengemukakan bahwa manfaat penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Untuk membuat keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai. (Rivai 2013)

Dari teori yang telah dikemukakan diatas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui prestasi kerja, etos kerja, penentuan pengembangan karir karyawan, selain untuk kemajuan perusahaan, dan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu juga menjadikan karyawan aktif dan inovatif yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2.1.1.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal, manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyak para ahli yang mendefinisikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut salah satu pendapat ahli menjelaskan bahwa ada tiga faktor penting dalam kinerja , yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran serta tingkat motivasi pekerja dan komunikasi. (Hasibuan 2016)

Selanjutnya menurut pendapat lain menegemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi

Apabila tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

b. Otoritas (wewenang)

Suatu bentuk komunikasi formal anggota organisasi kepada anggota organisasi lain agar dapat memberikan kontribusi kepada organisasi/perusahaan.

c. Disiplin

Kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan.

d. Inisiatif

Kreatifitas anggota organisasi dalam menuangkan ide demi mencapai tujuan organisasi.

(Masram 2017)

Selain itu menurut pendapat ahli lain menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Prestasi kerja

Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.

3. Perilaku

(Sedarmayanti 2016)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Siagian 2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja
3. Budaya organisasi
4. Kepemimpinan
5. Motivasi kerja
6. Disiplin kerja
7. Kepuasan kerja
8. Komunikasi

Sedangkan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Dharma 2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik penyaliran, temperatur dan ventilasi.

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

Menurut pendapat ahli lain menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Latar belakang
3. Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

1. Persepsi
2. Attitude
3. Personality
4. Pelatihan
5. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari :

1. Sumber daya
2. Kepemimpinan
3. Penghargaan
4. Struktur
5. Job Design

(Mangkunegara 2012)

Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja yang dihasilkan setiap karyawan dalam suatu perusahaan tentunya akan berbeda-beda, disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dijalannya tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap manajemen perusahaan akan menetapkan standar-standar yang menjadi tolak ukur penilaian kinerja karyawan tersebut.

Beberapa para ahli berpendapat bahwa terdapat banyak indikator kinerja karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh para ahli bahwa indikator dari kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah baik tidaknya seorang karyawan mengerjakan apa yang menjadi tugas nya.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (tanpa ada paksaan). (Mangkunegara 2017)

Selanjutnya menurut pendapat lain, ada beberapa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada target pekerjaan pada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur, apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan dalam perusahaan sudah dianggarkan sebelum kegiatan dilaksanakan. Artinya dengan biaya yang sudah

dianggarkan tersebut merupakan sebagai pedoman agar tidak melebihi dari anggaran yang sudah dianggarkan. (Kasmir 2016)

Selain itu pendapat ahli lain mengemukakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan, merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai organisasi/perusahaan dimasa yang akan datang.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, merupakan laporan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
4. Alat dan sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses dan optimal.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif
Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang Pekerja, perlu mendapatkan kesempatan yang sama untuk menunjukkan prestasi kerjanya. (Wibowo 2017)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, makadapat disimpulkan bahwa indikator kinerja antara lain : kualitas kerja (kompetensi), kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab pekerjaan, pelaksanaan tugas, penekanan biaya, peluang kerja, kerjasama rekan kerja, standart kerja, alat dan sarana, tujuan dan motif kerja.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien yaitu dengan adanya fungsi controlling. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. (Handoko 2012) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien ssdalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Sedangkan (Hasibuan 2016) berpendapat bahwa Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans. Pendapat tersebut menyatakan

bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Handoko 2012), bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada teori di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa pengawasan kerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Manfaat Pengawasan

Menurut (Ferianto 2015), manfaat pengawasan adalah :

1. Untuk memberikan ruang regular bagi supervise guna merenungkan ini dan pekerjaan mereka.
2. Untuk mengembangkan pemahaman dan ketrampilan dalam bekerja.
3. Untuk menerima informasi dan perspektiflain mengenai pekerjaan seseorang
4. Untuk menjadi dukungan, baik segi pribadi ataupun pekerjaan.
5. Untuk memastikan bahwa sebagai pribadi ataupun pekerja tidak ditinggalkan tidak perlu membawa kesulitan, masalah dan proyeksi saja.
6. Untuk memilik ruang guna mengeksplorasi dan mengekpresikan *distress*, *resimulation* pribadi, *transferensi* atau counter-traferensi yang mungkin dibawa oleh pekerjaan.
7. Untuk merencanakan dan memanfaatkan sumberdaya pribadidan professional yang lebih baik.

8. Untuk menjadi pro-aktif bukan re-aktif.
9. Untuk memastikan kualitas pekerjaan.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Ada berbagai faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut (Handoko 2012) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-Kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan yang ada sebelum menjadi kritis.

4. Kebutuhan Manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bilamana menejer mendelegaikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan

2.1.2.4 Bentuk-Bentuk Pengawasan

Menurut (Ferianto 2015) bentuk-bentuk pengawasan yaitu :

1. Pengawasan Pendahulu

(Feedforward Control, Steering Controls). Dirancang untuk mengantisipasi penyimpangan standar memungkinkan koreksi dibuat sebelum kegiatan terselesaikan. Pengawasan ini akan efektif bila manajer dapat menemukan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang perubahan yang terjadi atau perkembangan tujuan.

2. Pengawasan Concurrent

Concurrent Control, yaitu pengawasan “Ya-Tidak”, dimana suatu aspek harus memenuhi syarat yang ditentukan sebelum kegiatan dilakukan guna menjamin ketepatan pelaksana kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Feedback Control, Past-Action Controls, yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilaksanakan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak yang telah ditentukan.

2.1.2.5 Tahap-Tahap Dalam Proses Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas tertentu selalu ada tahap-tahap pelaksanaannya, walaupun tugas itu sederhana. Demikian halnya dalam pengawasan (*Controlling*). (Handoko 2012) mengemukakan bahwa ada lima tahap dalam proses pengawasan yaitu, antara lain :

a. Tahap Penetapan Standar

Tujuannya adalah sebagai sasaran, kuota dan target pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai patokan dalam pengambilan keputusan.

b. Tahap Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Digunakan sebagai dasar atas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara tepat.

c. Tahap Pengukuran Pelaksanaan kegiatan

Beberapa proses yang berulang-ulang dan terus-menerus, yang berupa pengamatan, laporan, metode, pengujian, dan sampel.

d. Tahap Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisis Penyimpangan

Digunakan untuk mengetahui penyebab terjadinya penyimpangan dan menganalisisnya, serta digunakan sebagai alat pengambilan keputusan.

e. Tahap Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Bila diketahui dari pelaksanaannya terjadi penyimpangan di mana perlu ada perbaikan dalam pelaksanaan.

2.1.2.6 Indikator Pengawasan

Dari beberapa teori yang dijabarkan di atas mengenai definisi pengawasan, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari (Handoko 2012), yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2. Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4. Pengukuran Pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5. Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

Menurut (Robbins 2016), pengawasan terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Menetapkan standar / *Standards*

yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

2. Pengukuran / *Measurement*

yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.

3. Membandingkan / *Compare*

adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.

4. Melakukan tindakan / *Action*

adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi

perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

2.1.3. Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Secara etimologis, istilah komunikasi ada yang menyebut berasal dari kata *communicare* yang berarti menyampaikan pandangan. Ini sejalan dengan komunikasi dengan kata *common* yang berarti kesamaan. Jadi komunikasi berkaitan dengan penyampaian sesuatu dalam rangka mendapatkan kesamaan makna/pengertian.

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat penting, karena komunikasi dalam suatu organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Komunikasi dalam suatu organisasi selalu merupakan komunikasi timbal balik untuk kepentingan semua pihak. Dalam berkomunikasi di organisasi, dapat menghasilkan persamaan pengertian, ide dan pemikiran serta sikap dan tingkah laku terhadap orang lain. Jadi dalam hal ini komunikator dan komunikan mempunyai kesamaan dan kesepakatan pesan/informasi sehingga menimbulkan suatu pengertian yang sama.

Setiap individu yang menjadi bagian dari organisasi, baik sebagai pimpinan maupun bawahan di setiap tingkat, harus bekerjasama dengan baik agar tugas dan tanggung jawab nya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar demi tercapai visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya kerjasama yang baik, maka komunikasi akan tercipta pula dengan baik dalam organisasi tersebut. Karena

setiap instruksi, informasi, diskusi antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bawahan pasti dilakukan melalui proses komunikasi. Komponen komunikasi antara lain :

1. Sumber (*source*)/pengirim/komunikator
2. Pesan (*message*)
3. Saluran/media (*channel*)
4. Penerima (*receiver*) / komunikan
5. Umpan balik/Efek (*effect*)

Banyak definisi komunikasi menurut para ahli, salah satu pendapat ahli menyatakan bahwa komunikasi organisasi dalam pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang kompleks, yang meliputi komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan pengelola, komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan sebaliknya, komunikasi horizontal, keterampilan komunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis serta komunikasi evaluasi program. (Masmuh 2013)

Sedangkan menurut pendapat ahli lain, bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain, dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Mangkunegara 2017)

Selanjutnya, menurut pendapat lain bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. (Sinambela 2016)

Dari beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses interaksi penyampaian informasi/pesan yang terjadi antara komunikator dan komunikan melalui suatu media untuk maksud dan tujuan tertentu.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Pada dasarnya komunikasi dalam suatu organisasi merupakan elemen dasar untuk menunjang perkembangan organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi antar individu dalam organisasi tersebut. Banyak pendapat para ahli yang menyatakan tujuan komunikasi dalam suatu organisasi.

Menurut salah satu pendapat ahli menyatakan bahwa terdapat 4 tujuan dari komunikasi diantaranya adalah:

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
2. Mengubah opini (*to change opinion*) pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima. (Effendy 2013)

Selain itu menurut pendapat lain menjabarkan bahwa tujuan proses komunikasi secara spesifik sebagai berikut :

1. Mempelajari atau mengajarkan sesuatu
2. Mempengaruhi perilaku seseorang
3. Mengungkapkan perasaan
4. Menjelaskan perilaku sendiri atau perilaku orang lain
5. Berhubungan dengan orang lain
6. Menyelesaikan sebuah masalah
7. Mencapai sebuah tujuan
8. Menurunkan ketegangan dan menyelesaikan konflik
9. Menstimulasi minat pada diri sendiri atau orang lain

(Cangara 2012)

Sedangkan menurut pendapat dari ahli lain bahwa komunikasi menjalankan 4 fungsi utama dalam organisasi yaitu sebagai pengendalian, motivasi, pengungkapan, emosi dan informasi.

1. Komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara.
2. Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar.
3. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Sehingga komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah dalam pengambilan keputusan. (Riinawati 2021)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan komunikasi dalam sebuah organisasi sangat memberikan banyak manfaat secara langsung yaitu memudahkan para karyawan bekerja sesuai instruksi yang diberikan dari atasan dan untuk mengurangi kesalahpahaman yang biasa terjadi dan melekat pada suatu organisasi.apabila semua bawahan dan atasan dapat berinteraksi dengan baik, maka seluruh kesalahpahaman yang mungkin beresiko akan berkurang, karena setiap manusia mempunyai cara penyampaian komunikasi yang berbeda-beda secara verbal.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Proses komunikasi merupakan hal terpenting dalam komunikasi. Proses tersebut dapat menghasilkan dampak atau efek positif dan negatif. Seorang komunikator dapat dikatakan sebagai komunikator yang baik apabila komunikan dapat mengerti tentang informasi atau pesan yang disampaikan komunikator dan memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan si komunikator. Proses komunikasi ini bertujuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif, yaitu komunikasi yang sesuai dengan tujuannya. Namun, tidak semua proses komunikasi berjalan sesuai yang diharapkan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi.

Menurut salah satu pendapat ahli menyatakan ada 2 tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

- a. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

1. Ketrampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Oleh karena itu, *sender* harus mampu bersikap menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* sejauh mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

4. Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampain ide informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

- b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu ketrampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

1. Ketrampilan *receiver*

Ketrampilan *receiver* dalam mendengarkan atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberika oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai ketrampilan mendengarkan dan membaca.

2. Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, makan komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Makan dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebihrendah dibandingkan dengannya.

3. Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diteriamnya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

4. Media saluran *receiver*

Media saluran komunikasi *receiver* yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera *receiver*.

(Mangkunegara 2017)

Sedangkan menurut pendapat ahli lain menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain sebagai berikut :

1. Perkembangan

Perkembangan usia sangat mempengaruhi proses berpikir serta perkembangan bahasa yang dipahami. Cara berkomunikasi dengan balita, remaja, atau orang dewasa tentunya berbeda – beda. Oleh karena itu komunikator harus menyesuaikan cara penyampaian serta bahasa (termasuk pemilihan kata) yang di gunakan dengan komunikan.

2. Persepsi

Persepsi merupakan pandangan pribadi seseorang mengenai sesuatu yang dibentuk dari harapan dan pengalamannya. Perbedaan persepsi bisa menyebabkan terhambatnya suatu komunikasi.

3. Nilai

Nilai merupakan standar yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi perilakunya terhadap sesuatu. Komunikator perlu memahami nilai komunikan agar dapat membuat keputusan dari interaksi dengan komunikan. Dalam hal ini, komunikator tidak boleh terpengaruh oleh nilai pribadinya.

4. Latar Belakang Sosial Budaya

Faktor budaya sangat mempengaruhi bahasa dan gaya komunikasi yang digunakan oleh komunikator. Budaya akan membatasi cara bertindak dan berkomunikasi. Misalnya perbedaaan budaya akan mempengaruhi logat bicara dan gaya bahasa seseorang dalam berkomunikasi.

5. Emosi

Emosi merupakan perasaan subyektif. Komunikator perlu memahami emosi komunikan dan juga dirinya sendiri, agar komunikan bisa menerima pesan/ menjadi informan dengan baik, tidak salah tafsir dan mau mendengarkan pesan yang disampaikan.

(Handoko 2012)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang terpenting agar komunikasi dapat berlangsung secara efektif, berhubungan dengan elemen – elemen pokok dari komunikasi tersebut, yaitu *sender*, media dan *receiver*. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi komunikasi berasal dari internal komunikator/komunikan seperti halnya emosi, latar belakang sosial budaya, dan persepsi.

2.1.3.4 Macam – Macam Komunikasi

Jenis – jenis komunikasi dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori. Berdasarkan cara penyampaiannya, komunikasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Komunikasi Verbal

Banyak definisi komunikasi verbal menurut para ahli, salah satunya menyatakan bahwa komunikasi verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan maksud seseorang. Bahasa verbal merupakan kata-kata yang mempresentasikan berbagai aspek realitas individual seseorang. (Mulyana 2014)

Sedangkan menurut pendapat lain, Komunikasi verbal dapat dibedakan atas komunikasi lisan dan komunikasi tertulis. Komunikasi lisan dapat

didefinisikan sebagai suatu proses dimana komunikator berinteraksi secara lisan dengan komunikan sehingga mempengaruhi tingkah laku komunikan. Sedangkan komunikasi tertulis adalah apabila keputusan yang akan disampaikan oleh pimpinan itu disampaikan dalam simbol- simbol yang dituliskan pada kertas atau pada tempat lain untuk dibaca, kemudian dikirimkan pada karyawan yang dimaksudkan. Didalam organisasi, terdapat bermacam-macam tipe dari komunikasi lisan seperti: instruksi, penjelasan, laporan lisan, dan pembicaraan untuk mendapatkan persetujuan kebijaksanaan. Sedangkan dalam komunikasi tertulis ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti halnya penampilan komunikasi dan pemilihan kata – kata yang digunakan. (Arni 2016)

Selain itu, komunikasi verbal menurut ahli lain adalah bentuk komunikasi yang disampaikan pengirim pesan atau komunikator kepada penerima pesan atau komunikan yang menggunakan kata-kata baik secara lisan maupun secara tulisan. (Nurudin 2016)

2. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi non verbal mempunyai pengertian berdasarkan pendapat para ahli salah satunya, bahwa komunikasi Non Verbal adalah komunikasi yang dalam penyampaiannya menggunakan isyarat-isyarat bukan kata-kata. Komunikasi non verbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu proses komunikasi, yang dihasilkan oleh seseorang, yang mempunyai nilai pesan potensial bagi komunikator atau komunikan. Sehingga komunikasi non verbal ini mencakup perilaku yang disengaja / tidak disengaja

sebagai bagian dari proses komunikasi secara keseluruhan. Seseorang tanpa disadari banyak mengirim pesan non verbal yang bermakna bagi orang lain. (Mulyana 2014)

Sedangkan menurut pendapat dari ahli lain, komunikasi non verbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan yang tidak menggunakan kata-kata seperti halnya komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Atau dapat juga dikatakan bahwa semua kejadian selama proses komunikasi tidak berhubungan dengan kata-kata yang diucapkan atau dituliskan. (Arni 2016)

Hal yang serupa disampaikan oleh pendapat ahli lain yang menyatakan bahwa komunikasi non-verbal adalah segala bentuk komunikasi tanpa menggunakan lambang-lambang verbal, seperti gerakan tangan, warna, ekspresi wajah dan lain-lain. (Nurudin 2016)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis komunikasi berdasarkan cara penyampaian ada 2 macam yaitu, komunikasi verbal yang mempunyai pengertian suatu proses komunikasi dari komunikator yang menggunakan kata-kata dalam menyampaikan pesan, baik secara lisan maupun tertulis kepada komunikan dengan maksud dan tujuan tertentu. Komunikasi non verbal adalah suatu proses komunikasi, dimana komunikator menggunakan bahasa isyarat, gerak tubuh tertentu kepada komunikan dalam menyampaikan pesan/informasi dengan maksud dan tujuan tertentu. Meskipun tanpa menggunakan

kata-kata, namun komunikan mengerti isi pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2.1.3.5 Hambatan Komunikasi

Segala sesuatu yang menghalangi kelancaran komunikasi disebut sebagai hambatan/gangguan komunikasi (*noise*). Hambatan komunikasi bisa timbul dari komunikator, media atau komunikan. Manusia sebagai komunikan memiliki kecenderungan untuk acuh tak acuh, meremehkan sesuatu, salah menafsirkan atau tidak mampu mengingat dengan jelas pesan apayang diterima dari komunikator. Komunikator sebagai sumber informasi dapat mengontrol pesan apa yang disampaikan, namun komunikator tidak dapat mengontrol apa yang didengarkan oleh komunikan. Gangguan yang berasal dari komunikan akan sangat besar apabila pesan yang disampaikan kontroversial, namun sebaliknya jika pesan akan diterima relatif jelas apabila pesan tersebut sederhana.

Adapun beberapa hambatan yang seringkali terjadi pada proses komunikasi dalam suatu organisasi menurut salah satu pendapat ahli adalah :

1. Hambatan dari proses komunikasi yang terdiri dari hambatan dari pengirim pesan, hambatan dalam penyampaian simbol, hambatan media, hambatan dalam menartikan bahasa sandi, hambatan dari penerima pesan dan hambatan dalam memberikan *feedback*.
2. Hambatan Fisik (mengganggu komunikasi efektif, cuaca, gangguan alat komunikasi dll)
3. Hambatan Semantik

Penyebabnya adalah faktor pemahaman bahasa dan penggunaan istilah tertentu, kata-kata yang dipergunakan kadang-kadang mempunyai arti yang berbeda, tidak jelas dan berbelit-belit antara komunikator dan komunikan. Misalnya, adanya perbedaan bahasa antara komunikator dan komunikan.

4. Hambatan Psikologis dan sosial

Hambatan ini kadang-kadang mengganggu komunikasi. Misalnya adanya perbedaan nilai-nilai dan harapan antara komunikator dan komunikan, sehingga menimbulkan emosi komunikator maupun komunikan.

5. Hambatan Manusiawi

Hambatan ini terjadi karena faktor emosi dan prasangka individu, persepsi, kecakapan atau ketidakcakapan, kemampuan atau ketidakmampuan alat panca indera seseorang. (Riinawati 2021)

Selain itu, hambatan dalam komunikasi menurut pendapat lain dikelompokkan menjadi :

1. Hambatan Internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari dalam diri individu yang terkait dengan kondisi fisik dan psikologis.

2. Hambatan Eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan yang berasal dari luar diri individu yang terkait dengan lingkungan fisik dan sosial budaya. (Darmiyati 2011)

Dari beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hambatan-hambatan dalam berkomunikasi harus dihindari demi mencapai komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif terjadi apabila dalam suatu proses komunikasi

dalam hal ini adalah komunikator dan komunikan tidak terjadi perbedaan pendapat, sehingga menghasilkan respons sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.3.6 Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting seorang manajer untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu organisasi. Salah satu pendapat ahli menyatakan bahwa ada beberapa indikator komunikasi efektif, antara lain :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sesuai apa yang dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya kesepahaman bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Suatu proses komunikasi itu selain berhasil dalam menyampaikan informasi, juga dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi apabila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana seperti itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika pada saat berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada

perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika seseorang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat sebuah tindakan tertentu.

(Sutardji 2016)

Sedangkan menurut pendapat ahli lain menyatakan bahwa indikator komunikasi antara lain :

1. Keterbukaan
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja
3. Dukungan prestasi kerja
4. Kesamaan.

(Arianty 2018)

Selain itu indikator ada pendapat lain yang menjelaskan adanya beberapa indikator variabel komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan (*clarity*), bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul – betul akurat atau tepat.

3. Konteks (*contex*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (*flow*), bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (*culture*), aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi tetapi juga tata karma atau etika.

(Umam 2012)

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator komunikasi antara lain pemahaman, kejelasan, ketepatan, budaya, pengaruh sikap, hubungan baik, keterbukaan dan konteks.

2.1.4. Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2017 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu *tertentu* (*the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resources and the amount required by the task*). Dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang

membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut (Sutarto 2014), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut (Tarwaka 2016), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya- upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang 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.

2.1.4.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut (Tarwaka 2016) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standard.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Pengukuran beban kerja secara subjektif memiliki tujuan yaitu untuk menentukan skala pengukuran terbaik berdasarkan perhitungan eksperimental, menentukan perbedaan skala untuk jenis pekerjaan dan mengidentifikasi faktor beban kerja yang berhubungan secara langsung dengan beban kerja.

Menurut (Soleman 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

a. Tugas (*Task*)

Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

b. Organisasi kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

1.1.4.4 Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Soleman 2012), pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis, yaitu:

- a. Pengukuran subjektif, Pengukuran subjektif adalah pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, Pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran fisiologis, Pengukuran fisiologis adalah pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.4.5 Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian (Sutarto 2014) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

2. Penggunaan waktu kerja

Merupakan kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkungan, atau waktu baku atau dasar).

3. Target yang dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4. Standar pekerjaan

Merupakan standar kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu menurut pendapat ahli lain, yang menyatakan indikator motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Kebutuhan mental
2. Kebutuhan fisik
3. Kebutuhan waktu
4. *Performance*
5. Tingkat usaha
6. Tingkat frustrasi (Soleman 2012).

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Ardyatno 2017)	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rejo Mulyo Abadi Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel Beban Kerja, variable Komunikasi dan Insentif mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja, yang mana variabel Insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap variable Kinerja Karyawan.
2.	(Suharti 2014)	The Impact Of Workload And Technology Competence On Technostress And Performance Of Employees	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan tingkat kompetensi teknologi otomasi berpengaruh signifikan terhadap tekanan mental dan juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja dimana tekanan mental bertindak sebagai variabel intervening.

3.	(Fransiska and Tupti 2020)	Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara	Secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara
4.	(Rohman and Ichsan 2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabum	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	(Arianty 2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan	Hasil analisis ditemukan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan
6.	(Wardana 2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial pelatihan dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	(Surijadi and Musa 2020)	Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dukcapil Kab. Buru	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8.	(Hee 2019)	Exploring the Impact of Communication on Employee Performance	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah dan horizontal komunikasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	(Nurhasanah 2022)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Secara langsung, etika kerja, budaya organisasi, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara langsung, etika kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Secara langsung, kepuasan kerja bersifat memediasi hubungan antara variabel etika kerja, budaya organisasi, beban kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah
10.	(Femi 2014)	The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria	Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja di beberapa organisasi terpilih di Lagos State, Nigeria
11.	(Prayogi 2019)	The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial komunikasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
12.	(Fachrezi 2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi, dan ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap

		Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variable motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan juga lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
12.	(Tanjung 2021)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara
13.	(Sundari 2017)	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo.

14	(Idayanti 2020)	The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali	Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	(Nasution 2016)	Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan pengawasan dan variable disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota.
16.	(Astuti 2019)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
17.	(Hannang 2020)	The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels	Tingkat pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kota Palopo Manpower Office

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu hubungan/pengaruh antara variabel satu terhadap variabel lainnya, berdasarkan masalah yang diteliti. Kerangka konseptual ini berfungsi untuk menghubungkan atau menjelaskan secara sistematis tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang digunakan sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Fransiska and Tupti 2020) Organisasi akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, hal itu bertujuan untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan pegawai sangat penting dilakukan oleh organisasi. Dalam pengelolaan pegawainya, pimpinan harus memahami bagaimana kondisi pegawainya dalam bekerja.

(Sunnyoto 2012) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Karyawan yang kemampuannya melebihi tugas yang dibebankan juga mengakibatkan karyawan tersebut merasa tidak tertantang atau bersemangat karena merasa mampu mengerjakan tugas yang lebih sulit. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fransiska and Tupti 2020) dan (Suharti 2014) dan juga penelitian oleh (Rohman and Ichsan 2021) yang dimana Secara parsial komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam suatu organisasi/perusahaan tidak hanya dilakukan antara pimpinan dan bawahannya, namun komunikasi antar rekan kerja yang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Jika komunikasi antar rekan kerja dapat berjalan secara efektif, maka dapat menciptakan suatu sinergi antara kedua belah pihak, sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun, jika komunikasi efektif tidak terwujud, maka tidak dapat tercipta sinergi yang baik, sehingga kualitas kinerja karyawan akan menurun. Hal ini menyebabkan segala sesuatu yang menjadi kendala dalam pekerjaan, akan mudah terselesaikan. Faktor penting yang dapat mempengaruhi komunikasi efektif yaitu, penggunaan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti antara komunikator dan komunikan, sehingga dapat meminimalisir kesalahpahaman yang akan terjadi.

Menurut salah satu pendapat ahli menyatakan bahwa proses kegiatan organisasi tidak dapat tanpa adanya komunikasi yang efektif (Ardyatno 2017) Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya keterampilan

yaitu Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain. (Sedarmayanti 2016)

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Arianty 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan”.

2.3.3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Fungsi pengawasan dalam penyelenggaraan manajemen perusahaan (corporation) sangat diperlukan untuk mencegah berbagai kendala pelaksanaan setiap kegiatan organisasi di lingkungan perusahaan atau badan usaha baik milik pemerintah maupun swasta. Efek yang diharapkan dari dilaksanakannya fungsi pengawasan adalah meningkatnya kinerja perusahaan dan prestasi kerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat ahli bahwa, kinerja yang optimal akan tercapai jika masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang ditentukan. Proses mencapai kinerja yang sesuai dengan hasil yang secara standart telah ditentukan perusahaan melibatkan penggunaan logika untuk mencari cara-cara yang paling ekonomis untuk melaksanakan tugas kerja, peralatan dan bahan kerja, kondisi lingkungan dan ruang, serta cara-cara yang mudah dalam melaksanakan tugas kerja. (Sinambela 2018)

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan (Wardana 2020), (Nasution 2016), dan juga (Hannang 2020).

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan (pegawai) dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius, kesan –kesan buruk organisasi yang mendalam akibat tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

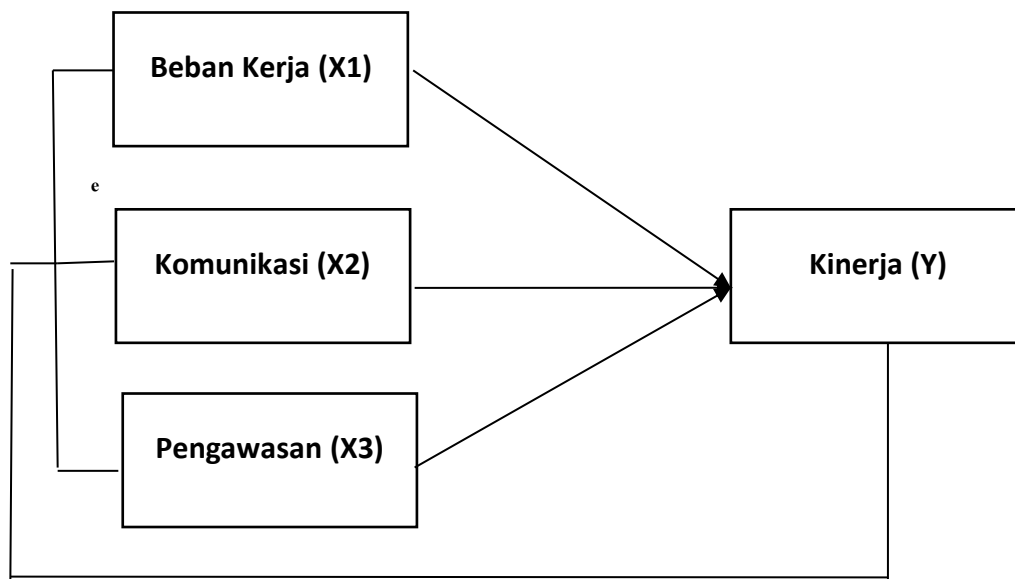
Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Beban kerja, komunikasi dan pengawasan berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pembagian beban kerja kepada pegawai. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai, apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka akan memengaruhi hasil kerja. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya

mebutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan. Untuk mengantisipasi beban kerja yang tidak sesuai, maka dibutuhkan komunikasi yang efektif antara bawahan maupun atasan, bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Fransiska and Tupti 2020) dimana menyatakan secara parsial komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan juga secara simultan komunikasi, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

Dalam hal ini, dimana untuk mengetahui apakah beban kerja maupun komunikasi antar atasan maupun sesama rekan kerja sudah baik atau tidak maka

dibutuhkan yang namanya pengawasan, pengawasan berperan dalam melakukan penilaian, pengawasan, perbaikan dan observasi atas kesesuaian beban kerja dengan kemampuan penyuluh maupun komunikasi yang terjalin antar atasan dan bawahan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Oleh karena itu beban kerja, komunikasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ardyatno 2017), (Wardana 2020), (Femi 2014), (Pasaribu 2019) dan (Nasution 2016).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Diolah Peneliti, 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan/jawaban sementara dari suatu fenomena yang terjadi untuk dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menurut pendapat ahli adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah

penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2018). Sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁: Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

H₂: Adanya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

H₃: Adanya pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

H₄: Adanya pengaruh Beban kerja, Komunikasi dan Pengawasan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian *kuantitatif* yang menggunakan pendekatan *asosiatif* (pengaruh) yaitu pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018). Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Beban Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Pengawasan (X_3). Sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

(Sugiyono 2018) menyatakan bahwa “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya yang dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, dengan alamat di Jalan Karya Baru No. 2 Lubuk Pakam-Komplek Kantor Bupati Deli Serdang Kecamatan Lubuk Pakam, Kode Pos: 20514

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini, diawali dengan melakukan pengamatan atau survei sebagai persiapan penelitian hingga ketahap akhir penelitian yang berupa laporan hasil

penelitian. Untuk jadwal dan waktu penelitian dilaksanakan dengan rincian yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				Sept 2021				Okt 2021				Nov-Jan 2022				Feb 2022
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Pengajuan Judul																									
2	Pra Riset																									
3	Penyusunan Proposal Penelitian																									
4	Seminar Proposal																									
5	Pelaksanaan penelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data d. Penyusunan hasil penelitian																									
6	Pembuatan laporan																									
7	Seminar Hasil																									
8	Perbaikan Tesis																									
9	Sidang Tertutup																									

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Banyak pendapat ahli mengenai definisi populasi salah satunya menurut pendapat salah satu ahli, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi pada penelitian ini adalah tenaga penyuluh di lingkungan Dinas

Pertanian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang berjumlah 137 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Data tenaga penyuluh di lingkungan Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang

Jumlah Penyuluh PNS				Jumlah Penyuluh THL (Honorar)
Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV	
0	37	54	4	42

Sumber : Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang(data diolah)

3.3.2 Sampel

Salah satu pendapat ahli mengenai pengertian sampel yaitu sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2018). Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Purposive sampling yaitu salah satu jenis teknik pengambilan sampel yang biasa digunakan dalam penelitian ilmiah. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu.

Adapun kriteria dari pengambilan sampel sebagai berikut:

1. Merupakan pegawai tetap penyuluh pertanian yang berkerja di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang
2. Merupakan penyuluh pertanian yang sudah menjadi ASN golongan III

Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 54 orang yaitu penyuluh pertanian yang berkerja di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang sudah menjadi ASN golongan III.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pembelajaran lebih lanjut mengenai definisi konsep yang dikelompokkan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini :

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item Soal
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu prestasi atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab nya, berdasarkan beberapa standart yang telah ditetapkan dalam organisasi, serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai tujuan tertentu. (Mangkunegara 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	1,2 3,4 5,6 7,8
2	Beban Kerja (X ₁)	Suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Sutarto 2014)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Standart pekerjaan	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12
3	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi adalah suatu proses interaksi penyampaian informasi atau pesan yang terjadi antara komunikator dan komunikan melalui suatu media untuk maksud dan tujuan-tujuan tertentu. (Sutardji 2016)	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Pemahaman 4. Keterbukaan 5. Dukungan 6. Tindakan 7. Budaya	1 2 3 4 5 6 7

4	Pengawasan (X ₃)	Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam pencapaian tujuan perusahaan. (Handoko, 2017)	1. Prosedur 2. Standart 3. ketelitian 4. Pengukuran Pekerjaan 5. Perbaikan	1 2 3 4 5
---	---------------------------------	--	---	-----------------------

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumber data nya, data yang digunakan pada penelitian ini adalah data *primer* yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2018). Sedangkan dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket, yaitu dengan cara memberikan formulir yang berisi beberapa pernyataan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban, tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/kelompok yang berkaitan dengan fenomena sosial (Siregar 2014). Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian pada Tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4 Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono 2018)

3.5.1 Uji validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kesalahan suatu instrumen. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, jadi validitas menekankan pada alat ukur pengamatan. Kegunaan dari uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya.

Menurut (Sugiyono 2018) “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Untuk menguji validasi instrument data digunakan metode *korelasi product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono 2018)

Keterangan:

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y_i^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\Sigma(xi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$\Sigma(yi)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma xi yi$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner dengan level of significant = 5 % adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 54 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,268 maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

TABEL 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,735	0,268	Valid
X1.2	0,735	0,268	Valid
X1.3	0,676	0,268	Valid
X1.4	0,755	0,268	Valid
X1.5	0,765	0,268	Valid
X1.6	0,687	0,268	Valid
X1.7	0,659	0,268	Valid
X1.8	0,729	0,268	Valid
X1.9	0,683	0,268	Valid
X1.10	0,698	0,268	Valid
X1.11	0,735	0,268	Valid
X1.12	0,643	0,268	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Beban Kerja (X₁) lebih besar dari r_{tabel} .

Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

TABEL 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,625	0,268	Valid
X2.2	0,578	0,268	Valid
X2.3	0,61	0,268	Valid
X2.4	0,64	0,268	Valid
X2.5	0,59	0,268	Valid
X2.6	0,629	0,268	Valid
X2.7	0,582	0,268	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Komunikasi (X₂) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

TABEL 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₃)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,622	0,268	Valid
X3.2	0,6	0,268	Valid
X3.3	0,643	0,268	Valid
X3.4	0,649	0,268	Valid
X3.5	0,704	0,268	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Pengawasan (X₃) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

TABEL 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,713	0,268	Valid
Y2	0,752	0,268	Valid
Y3	0,743	0,268	Valid
Y4	0,785	0,268	Valid
Y5	0,807	0,268	Valid
Y6	0,734	0,268	Valid
Y7	0,801	0,268	Valid
Y8	0,715	0,268	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan yang sudah valid.

Menurut (Sugiyono 2018) “ Hasil penelitian yang reliabel, ialah apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau dapat dikatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.”

Pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{M(k-M)}{k s_i^2} \right]$$

(Sugiyono 2018)

Keterangan:

r = realibilitas instrumen

k = jumlah item dalam instrumen

M = mean skor total

s_i^2 = varians total

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang baik/ *reliable* / terpercaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen yang diuji tersebut tidak reliabel.

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	32

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka dapat disimpulkan bahwa instrumen data penelitian dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono 2018) “ dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam

analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.”

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda adalah model persamaan regresi dengan variabel bebas lebih dari satu. Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang mengatakan bentuk hubungan antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Y) disebut dengan persamaan regresi.

Menurut (Sugiyono 2018), rumus persamaan regresi berganda untuk tiga prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y1 = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y1 = Kinerja

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Pengawasan

ε = error

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda dalam penelitian ini, maka

terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi – asumsi klasik. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda maka perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang disyaratkan dalam analisis regresi berganda untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimate*). Adapun beberapa pengujian yang harus dilakukan untuk memenuhi kriteria dari asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Normalitas

(Ghozali 2013) menyatakan bahwa “uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.”

Jika suatu data yang telah diuji berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengujian hipotesis dapat menggunakan perhitungan statistic parametris. Tetapi jika datanya tidak berdistribusi normal maka pengujian hipotesisnya menggunakan perhitungan statistic non parametris. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Chi Kuadrat dan bantuan SPSS versi 21.0.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *One Sample Komogorof-Sminov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Kriteria yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal jika harga koefisien

asympt. Sig (2 tailed) pada *output Komogorof – Sminov* > dari *alpha* yang ditentukan yaitu sebesar 0,05 atau 5%.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali 2013) mengatakan bahwa “ uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.”

Kolineritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar dua variabel bebas. Sedangkan multikolineritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dua variabel atau lebih. Cara mendeteksi adanya multikolineritas adalah dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*.

Adapun kriteria untuk pengujian dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas.

Adapun kriteria penilaian apabila dilihat dari nilai *Tolerance* adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai *Tolerance* > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Apabila nilai *Tolerance* < 0,1, maka terjadi multikolinearitas.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan ada variabel model regresi yang berbeda atau memiliki nilai yang sama. Model yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui metode grafik dan metode *Scatterplot*.

Menurut (Ghozali 2013) “uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.”

Adapun kriteria pengujian heteroskedastisitas yaitu:

1. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak digunakan pengujian regresi berganda secara parsial (uji t) dan secara simultan (Uji F).

1. Uji secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t hitung maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Adapun kriteria pengujian uji t adalah:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak.

2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau H_0 diterima.

Selain itu juga kriteria penilaian dapat dilihat dari nilai signifikan pada tingkat 0,05 atau 5%. Adapun persyaratan kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila *signifikan* $t < 0,05$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (H_0 ditolak)
2. Apabila *signifikan* $t > 0,05$ berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen (H_0 diterima).

2. Uji secara simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 , X_2 dan X_3 untuk dapat Y . Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun kriteria pengujian uji F adalah:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu juga kriteria penilaian dapat dilihat dari nilai signifikan pada tingkat 0,05 atau 5%. Adapun persyaratan kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

1. Apabila *signifikan* $f < 0,05$ berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Apabila *signifikan* $f > 0,05$ variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen

3.6.4 Uji Koefisien Determinansi (*R Square*)

Koefisien determinasi pada intinya mnegukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel independen. Apabila nilai R-Square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memeberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen. Adapun rumus untuk menghitungnya adalah :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D = Koefisiensi Determinasi

R^2 = Kuadrat dari korelasi xy yang ditemukan

100% = Presentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel beban kerja (X_1), 7 pernyataan untuk variabel komunikasi (X_2), 5 pernyataan untuk variabel pengawasan (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket tersebut telah disebarluaskan kepada 54 penyuluh pertanian yang berkerja di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang sudah menjadi ASN golongan III. Keseluruhan responden telah mengembalikan angket tersebut kepada peneliti.

Hasil tabulasi 54 responden tersebut diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 54 responden, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	41	76
Wanita	13	24
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah peneliti , 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki dengan jumlah 41 orang atau 76%. Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 13 orang atau 24%.

4.1.1.2 Deskripsi Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 54 responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	35	64,82
30-39 tahun	17	31,48
40-45 tahun	2	3,70
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah < 30 tahun dengan jumlah 35 orang atau 64,82%. Sedangkan responden dengan usia 30 - 39 tahun yaitu 17 orang atau 31,48% dan responden dengan usia 40-45 tahun sebanyak 2 orang atau 3,70%.

4.1.1.3 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan latar belakang dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
D3	2	3,70
S1	52	96,30
Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden adalah S1 yang berjumlah 52 orang atau 96,30%. Sedangkan pendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 3,70%.

4.1.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.1.4.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel kinerja yang disajikan pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	P	Jawaban (Y)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	18	33.33	14	25.93	7	12.96	14	25.93	1	1,85	54	100
2	Y.2	16	29.63	14	25.93	10	18.52	13	24.07	1	1,85	54	100
3	Y.3	15	27.78	13	24.07	8	14.81	16	29.63	2	3,70	54	100
4	Y.4	18	33.33	14	25.93	7	12.96	12	22.22	3	5,56	54	100
5	Y.5	17	31.48	14	25.93	8	14.81	15	27.78	0	0	54	100
6	Y.6	13	24.07	17	31.48	8	14.81	16	29.63	0	0	54	100
7	Y.7	17	31.48	16	29.63	7	12.96	13	24.07	1	1,85	54	100
8	Y.8	19	35.19	14	25.93	6	11.11	13	24.07	2	3,70	54	100

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan Y.1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti), responden menjawab SS sebanyak 18 (33,33%), responden menjawab S sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas

Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti.

2. Untuk pernyataan Y.2 (Saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja), responden menjawab SS sebanyak 16 (29,63%), responden menjawab S sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab KS sebanyak 10 (18,52%), responden menjawab TS sebanyak 13 (24,07%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Dari pernyataan Y.1 dan Y.2 diatas maka disimpulkan bahwa indikator **kualitas kerja** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

3. Untuk pernyataan Y.3 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), responden menjawab SS sebanyak 15 (27,78%), responden menjawab S sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 16 (29,63%), dan 2 (3.70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
4. Untuk pernyataan Y.4 (Saya merasa mampu bekerja secara optimal), responden menjawab SS sebanyak 18 (33,33%), responden menjawab S sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 12 (22,22%), dan 3 (5.56%) responden

menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Pegawai Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu bekerja secara optimal.

Dari pernyataan Y.3 dan Y.4 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **kuantitas kerja** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

5. Untuk pernyataan Y.5 (Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan saya), responden menjawab SS sebanyak 17 (31,48%), responden menjawab S sebanyak 14 (25.93%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 15 (27,78%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya.
6. Untuk pernyataan Y.6 (Saya merasa hasil kerja saya dapat diterima oleh atasan), responden menjawab SS sebanyak 3(24,07%), responden menjawab S sebanyak 17 (31.48%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 16 (29,63%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang hasil kerjanya dapat diterima oleh atasan.

Dari pernyataan Y.5 dan Y.6 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **pelaksanaan tugas** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

7. Untuk pernyataan Y.7 (Saya dapat berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan), responden menjawab SS sebanyak 17 (31,48%), responden menjawab S sebanyak 16 (29,63%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 13 (24,07%), dan 1 (1,85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.
8. Untuk pernyataan Y.8 (Saya dapat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan), responden menjawab SS sebanyak 19 (35,19%), responden menjawab S sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 13 (24,07%), dan 2 (3,70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan.

Dari pernyataan Y.7 dan Y.8 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **tanggung jawab** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

Dengan demikian, secara keseluruhan dari ke-4 indikator diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel kinerja Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

4.1.1.4.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel beban kerja yang disajikan pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X₁)

No	P	Jawaban (X ₁)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	12	22.22	19	35.19	8	14.81	14	25.93	1	1.85	54	100
2	X1.2	22	40.74	12	22.22	6	11.11	13	24.07	1	1.85	54	100
3	X1.3	15	27.78	18	33.33	5	9.26	15	27.78	1	1.85	54	100
4	X1.4	14	25.93	19	35.19	6	11.11	14	25.93	1	1.85	54	100
5	X1.5	13	24.07	19	35.19	9	16.67	12	22.22	1	1.85	54	100
6	X1.6	17	31.48	15	27.78	8	14.81	14	25.93	0	0	54	100
7	X1.7	13	24.07	19	35.19	6	11.11	14	25.93	2	3.7	54	100
8	X1.8	14	25.93	17	31.48	8	14.81	12	22.22	3	5.56	54	100
9	X1.9	13	24.07	18	33.33	5	9.26	18	33.33	0	0	54	100
10	X1.10	15	27.78	19	35.19	4	7.41	14	25.93	2	3.7	54	100
11	X1.11	12	22.22	22	40.74	4	7.41	15	27.78	1	1.85	54	100
12	X1.12	12	22.22	15	27.78	13	24.07	12	22.22	2	3.7	54	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 , dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan X1.1 (Saya merasa Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan), responden menjawab SS sebanyak 12 (22,22%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab KS sebanyak 8 (18,81%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian

Deli Serdang merasa Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan tenaga penyuluh.

2. Untuk pernyataan X1.2 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi), responden menjawab SS sebanyak 22 (40,74%), responden menjawab S sebanyak 12 (22,22%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 13 (24,07%), dan 1 (1,85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.
3. Untuk pernyataan X1.3 (Jumlah pegawai saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada), responden menjawab SS sebanyak 15 (27,78%), responden menjawab S sebanyak 18 (33,33%), responden menjawab KS sebanyak 5 (9,26%), responden menjawab TS sebanyak 15 (27,78%), dan 1 (1,85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa jumlah pegawainya saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.

Dari pernyataan X1.1, X1.2 dan X1.3 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Kondisi Pekerjaan** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik

4. Untuk pernyataan X1.4 (Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu), responden menjawab SS sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab S sebanyak 19 (35,19%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 14

(25,93%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu.

5. Untuk pernyataan X1.5 (Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya), responden menjawab SS sebanyak 13 (24,07%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab KS sebanyak 9 (16,67%), responden menjawab TS sebanyak 12 (22,22%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.
6. Untuk pernyataan X1.6 (Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan telah tepat), responden menjawab SS sebanyak 17 (31,48%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan telah tepat.

Dari pernyataan X1.4, X1.5 dan X1.6 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Penggunaan Waktu Kerja** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

7. Untuk pernyataan X1.7 (Saya selalu berusaha mencapai target yang dibebankan kepada saya), responden menjawab SS sebanyak 13 (24,07%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 2 (3.70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang selalu berusaha mencapai target yang dibebankan kepada mereka.
8. Untuk pernyataan X1.8 (Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas), responden menjawab SS sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab S sebanyak 17 (31.48%), responden menjawab KS sebanyak 8 (18,41%), responden menjawab TS sebanyak 12 (22,22%), dan 3 (5.56%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.
9. Untuk pernyataan X1.9 (Saya bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya), responden menjawab SS sebanyak 13 (24,07%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab KS sebanyak 5 (9,26%), responden menjawab TS sebanyak 18 (33,33%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari pernyataan X1.7, X1.8 dan X1.9 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Target yang Harus Dicapai** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

10. Untuk pernyataan X1.10 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan), responden menjawab SS sebanyak 15 (27,78%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab KS sebanyak 4 (7,41%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 2 (3.70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
11. Untuk pernyataan X1.11 (Beban kerja saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya), responden menjawab SS sebanyak 12 (22,22%), responden menjawab S sebanyak 22 (40.74%), responden menjawab KS sebanyak 4 (7,41%), responden menjawab TS sebanyak 15 (27,78%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa beban kerja mereka sudah sesuai dengan standar pekerjaan mereka.
12. Untuk pernyataan X1.12 (Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan), responden menjawab SS sebanyak 12 (22,22%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab KS sebanyak 13 (24,07%), responden menjawab TS sebanyak 12 (22,22%), dan 2 (3.70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa

mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan.

Dari pernyataan X1.10, X1.11 dan X1.12 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Standart Pekerjaan** Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik

Dengan demikian, secara keseluruhan dari ke 4 indikator diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel beban kerja Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

4.1.1.4.3 Komunikasi

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variable komunikasi yang disajikan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Komunikasi (X₂)

No	P	Jawaban (X ₂)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	12	22.22	21	38.89	6	11.11	14	25.93	1	1.85	54	100
2	X2.2	13	24.07	18	33.33	10	18.52	12	22.22	1	1.85	54	100
3	X2.3	16	29.63	12	22.22	7	12.96	18	33.33	1	1.85	54	100
4	X2.4	18	33.33	12	22.22	8	14.81	15	27.78	1	1.85	54	100
5	X2.5	15	27.78	15	27.78	8	14.81	14	25.93	2	3.7	54	100
6	X2.6	14	25.93	18	33.33	7	12.96	14	25.93	1	1.85	54	100
7	X2.7	14	25.93	19	35.19	6	11.11	15	27.78	0	0	54	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan X2.1 (Saya menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dalam berkomunikasi), responden menjawab SS sebanyak 12 (22,22%), responden menjawab S sebanyak 21 (38.89%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dalam berkomunikasi.

Dari pernyataan X2.1 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Kejelasan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

2. Untuk pernyataan X2.2 (Saya mampu menyampaikan informasi secara akurat kepada orang lain), responden menjawab SS sebanyak 13 (24,07%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab KS sebanyak 10 (18,52%), responden menjawab TS sebanyak 12 (22,22%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyampaikan informasi secara akurat kepada orang lain.

Dari pernyataan X2.2 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Ketepatan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

3. Untuk pernyataan X2.3 (Saya dapat memahami informasi yang disampaikan kepada saya), responden menjawab SS sebanyak 16 (29,63%), responden menjawab S sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 18 (33,33%), dan 1 (1.85%)

responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat memahami informasi yang disampaikan kepadanya.

Dari pernyataan X2.3 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Pemahaman** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

4. Untuk pernyataan X2.4 (Saya dapat menyampaikan informasi tanpa mengurangi makna dari informasi tersebut), responden menjawab SS sebanyak 18 (33,33%), responden menjawab S sebanyak 12 (22.22%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 15 (27,78%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat menyampaikan informasi tanpa mengurangi makna dari informasi tersebut.

Dari pernyataan X2.4 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Keterbukaan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

5. Untuk pernyataan X2.5 (Saya merasa setiap informasi yang saya sampaikan dapat diterima oleh orang lain), responden menjawab SS sebanyak 15 (27,78%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 2 (3.70%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa setiap informasi yang saya sampaikan dapat diterima oleh orang lain.

Dari pernyataan X2.5 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Dukungan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

6. Untuk pernyataan X2.6 (Saya mampu menyampaikan setiap informasi dalam setiap pekerjaan), responden menjawab SS sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab S sebanyak 18 (33.33%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 14 (25,93%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyampaikan setiap informasi dalam setiap pekerjaan.

Dari pernyataan X2.6 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Tindakan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

7. Untuk pernyataan X2.7 (Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang sopan), responden menjawab SS sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab S sebanyak 19 (35.19%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 15 (27,78%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang sopan.

Dari pernyataan X2.7 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Budaya (Etika)** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

Dengan demikian, secara keseluruhan dari ke-7 indikator diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel komunikasi Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

4.1.1.4.4 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden tentang variabel pengawasan yang disajikan pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Pengawasan (X₃)

No	P	Jawaban (X ₃)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Z1.1	21	38.89	15	27.78	6	11.11	11	20.37	1	1.85	54	100
2	Z1.2	15	27.78	13	24.07	16	29.63	9	16.67	1	1.85	54	100
3	Z1.3	17	31.48	17	31.48	8	14.81	12	22.22	0	0	54	100
4	Z1.4	21	38.89	14	25.93	7	12.96	11	20.37	1	1.85	54	100
5	Z1.5	20	37.04	15	27.78	8	14.81	10	18.52	1	1.85	54	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan X3.1 (Saya merasa pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai), responden menjawab SS sebanyak 21 (38,89%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.28%), responden menjawab KS sebanyak 6 (11,11%), responden menjawab TS sebanyak 11 (20,37%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Dari pernyataan X3.1 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Prosedur** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

2. Untuk pernyataan X3.2 (Saya bekerja sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar), responden menjawab SS sebanyak 15 (27,78%), responden menjawab S sebanyak 13 (24.07%), responden menjawab

KS sebanyak 16 (29,03%), responden menjawab TS sebanyak 9 (16,67%), dan 1 (1,85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang bekerja sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar.

Dari pernyataan X3.2 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Standar** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

3. Untuk pernyataan X3.3 (Saya dituntut melakukan suatu pekerjaan dengan cara cepat, cermat, serta teliti), responden menjawab SS sebanyak 17 (31,48%), responden menjawab S sebanyak 17 (31,48%), responden menjawab KS sebanyak 18 (33,33%), responden menjawab TS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab STS sebanyak 12 (22,22%), dan 0 (0%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan cara cepat, cermat, serta teliti.

Dari pernyataan X3.3 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Ketelitian** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

4. Untuk pernyataan X3.4 (Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan), responden menjawab SS sebanyak 21 (38,89%), responden menjawab S sebanyak 14 (25,93%), responden menjawab KS sebanyak 7 (12,96%), responden menjawab TS sebanyak 11 (20,37%), dan 1 (1,85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa hasil

kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap penyuluh pertanian.

Dari pernyataan X3.4 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Pengukuran Pekerjaan** pada Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

5. Untuk pernyataan X3.5 Untuk pernyataan Z.5 (Pimpinan selalu mengoreksi hasil kerja karyawan, serta melakukan tindakan perbaikan), responden menjawab SS sebanyak 20 (37,04%), responden menjawab S sebanyak 15 (27.78%), responden menjawab KS sebanyak 8 (14,81%), responden menjawab TS sebanyak 10 (18,52%), dan 1 (1.85%) responden menjawab STS. Dari data diatas, disimpulkan bahwa mayoritas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang Pimpinan selalu mengoreksi hasil kerja karyawan, serta melakukan tindakan perbaikan.

Dari pernyataan X3.5 diatas, maka disimpulkan bahwa indikator **Perbaikan** pada Petugas Penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

Dengan demikian, secara keseluruhan dari ke-5 indikator diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel pengawasan pada Petugas Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang dapat dikategorikan baik.

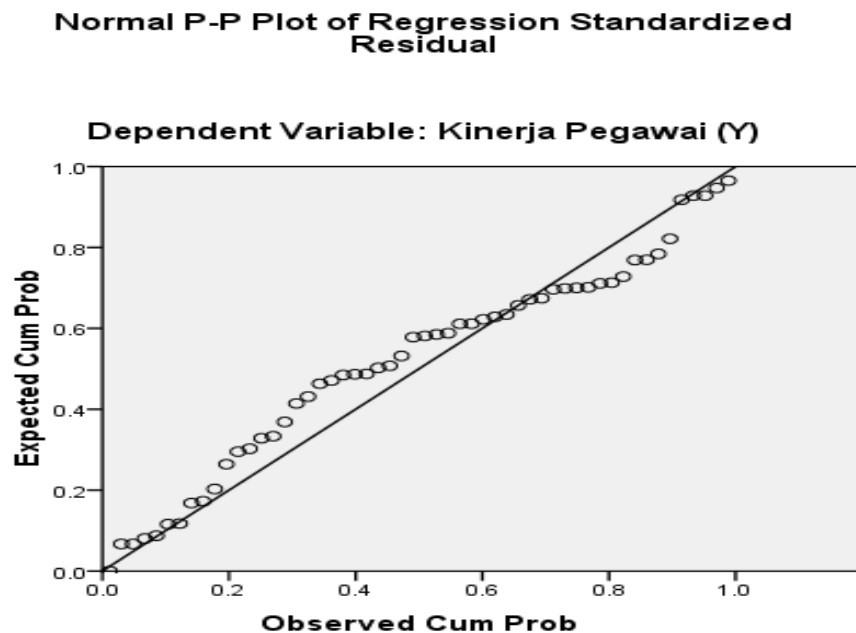
4.1.2 Teknik Analisis Data

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.1.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut.

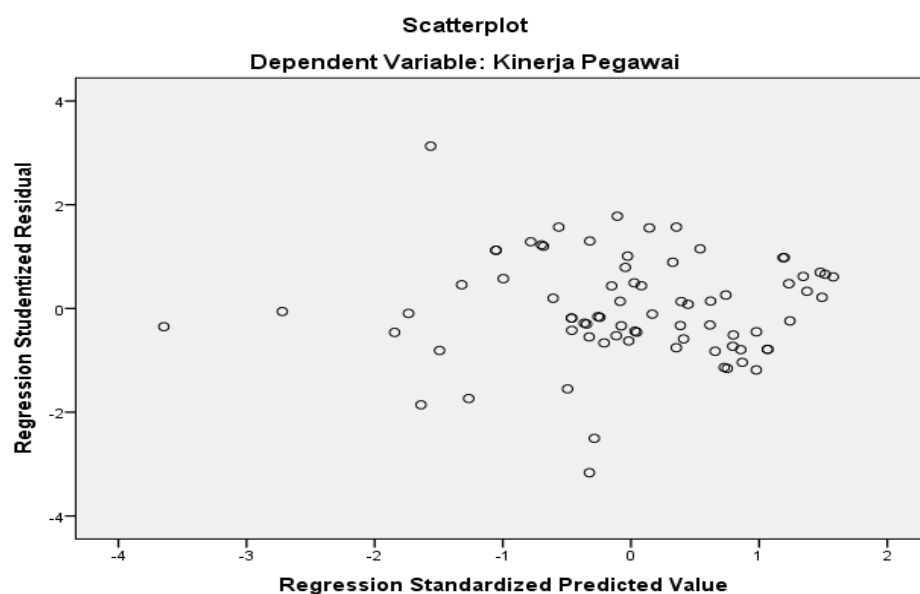


Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal, sehingga data berdistribusi normal.

4.1.2.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Pengambilan keputusan yang digunakan dalam grafik *scatterplot* yaitu jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* seperti pola yang teratur (bergelombang menyebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebas lainnya.

4.1.2.1.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja (X1)	.760	1.316
Komunikasi (X2)	.756	1.323
Pengawasan (X3)	.656	1.525

. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan VIF Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2) dan Pengawasan (X3) sebesar 1,316; 1,323 dan 1,525 lebih kecil dari 10,0. Berarti data variabel yang diuji tidak mengandung gejala multikolinearitas.

4.1.2.2 Uji Hipotesis

4.1.2.2.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja Kerja, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Kinerja (variabel dependen) secara terpisah atau parsial.

**Tabel 4.9 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.194	.394		-.492	.625
Beban Kerja (X1)	.347	.097	.340	3.591	.001
Komunikasi (X2)	.339	.094	.341	3.593	.001
Pengawasan (X3)	.358	.105	.349	3.419	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.3 diperoleh hasil:

- ⇒ Diketahui nilai koefisien dari beban kerja adalah 0,347, dengan nilai statistik t 3,591 > t tabel 2,008 dan Sig. 0,001 < 0,05, maka disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien dari komunikasi adalah 0,339, dengan nilai statistik t 3,593 > t tabel 2,008 dan Sig. 0,001 < 0,05, maka disimpulkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.
- ⇒ Diketahui nilai koefisien dari pengawasan adalah 0,358, dengan nilai statistik t 3,419 > t tabel 2,008 dan Sig. 0,001 < 0,05, maka disimpulkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

4.1.2.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model yang dipakai dalam penelitian ini sudah tepat. Uji F juga dilakukan untuk melihat apakah variable Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja.

Tabel 4.10 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.244	3	13.415	32.156	.000 ^a
	Residual	20.859	50	.417		
	Total	61.103	53			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2), Pengawasan (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui nilai F hitung 32,156 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $32,156 > F$ tabel 2,79 dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka beban kerja, komunikasi, pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

4.1.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.638	.64589

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X3), Beban Kerja (X1) , Komunikasi (X2)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan R square sebesar 0,659 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan Kinerja (*variabel dependen*) dengan Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan (*variabel independen*) mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,659 \times 100\%$$

$$D = 65,9\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Penyuluh (*variabel dependen*) dengan Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan (*variabel independen*) sebesar 65,9% sedangkan selebihnya sebesar 34,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.1 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka berikut ini merupakan pembahasan tentang beberapa temuan masalah dalam penelitian. Berikut ini ada 4 bagian yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

yang menyatakan t hitung $3,591 > t$ tabel $2,008$ dan $\text{Sig. } 0,001 < 0,05$, maka disimpulkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang. Dapat dijelaskan bahwa di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan maksudnya disaat penyuluh mengalami beban kerja yang tinggi dan berat, para atasan di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang tidak begitu saja membiarkan bawahannya menyerah, penyuluh terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu penyuluh merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang dan nantinya akan berdampak kepada kinerja karena kenyamanan yang diciptakan di dalam tempat kerja juga bisa mengurangi beban kerja. Selain itu juga dapat dilihat dari daftar statistik deskriptif jenis kelamin pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, tenaga penyuluh mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Sehingga dapat dijelaskan bahwa seorang laki-laki itu tingkat terjadinya beban mental itu lebih kecil atau sedikit dibandingkan perempuan oleh karena itu dapat mengurangi beban kerja yang nantinya juga dapat memperbaiki kinerja

Namun, beban kerja tidak selamanya mampu memberikan pengaruh positif terhadap penyuluh terutama dalam hal peningkatan kinerja penyuluh. Kondisi ini

dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian angket “standart pekerjaan”, sebanyak 27 responden (50%) menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dapat disebabkan beberapa pemimpin kurang tegas dalam membuat aturan khususnya dalam hal pencapaian target pekerjaan. Misalnya dalam hal pemberian tanggung jawab kepada bawahan, penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang merasa bahwa pemimpin masih banyak melakukan pertimbangan yang berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Untuk masa yang akan datang diharapkan, pemimpin agar lebih konsisten dalam pencapaian target pekerjaan dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai penelitian (Tanjung 2021) dengan judul Pengaruh “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara” yang dimana kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang menyatakan nilai $t_{hitung} 3,593 > t_{tabel} 2,008$ dan $Sig. 0,001 < 0,05$, maka disimpulkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang.

Kemampuan komunikasi sebagai ketrampilan ataupun keahlian yang wajib penyuluh miliki dalam menyampaikan pesan kepada orang lain terutama dalam

melakukan penyuluhan terhadap para kelompok tani, untuk memberitahu dan mengubah sikap pendapat atau perilaku secara keseluruhan baik secara langsung dengan lisan maupun tidak langsung. Komunikasi sebagai hal yang mengikat kesatuan penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang. Komunikasi membantu anggota-anggota penyuluh pertanian mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, mengkoordinasikan aktivitas para penyuluh dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan yang relevan. Bila telah mengetahui tata cara komunikasi yang baik, penyuluh akan dapat membaca secara akurat apa yang sedang terjadi. Pada saat yang sama komunikator akan dapat menyesuaikan pesan- pesannya sendiri dengan menggunakan jaringan komunikasi untuk mendapatkan yang terbaik.

Diharapkan pimpinan penyuluh melihat hal terpenting dalam komunikasi adalah membangun hubungan. Hubungan kerja merupakan kunci dasar menghadapi krisis manajemen dan membantu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam bidang penyuluh, karena kejadian di lapangan masih banyak para kelompok tani yang masih menggunakan cara tradisional dalam bercocok tanam, hal ini dikarenakan komunikasi yang terjalin antara penyuluh dan para petani tidak terjadi dengan baik maupun efektif, hal ini yang harus diperhatikan oleh pimpinan dengan membangun hubungan kerja yang harmonis antar penyuluh satu dengan yang lain akan membentuk lingkungan kerja yang saling membantu atau mendukung satu sama lain.

Namun, tidak semua karyawan mampu berkomunikasi dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa masih adanya responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan bahkan sangat tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian “pemahaman”, sebanyak 26 responden (48%) yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Beberapa penyuluh masih ada yang kurang mampu menyampaikan informasi dan kemampuan memahami pesan secara cermat sesuai apa yang dimaksudkan oleh sesama penyuluh maupun atasan. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya kesepahaman bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Komunikasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh salah satu ahli yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah keterampilan yaitu keahlian, bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi dan lain lain. (Sedarmayanti 2016).

Hal ini sesuai dengan penelitian (Khair 2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”, dimana ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja, dan juga sejalan dengan penelitian (Pasaribu 2019), dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Pertanian Kabupaten Deli

Serdang” dimana dia menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang yang menyatakan nilai $t_{hitung} 3,419 > t_{tabel} 2,008$ dan $Sig. 0,001 < 0,05$, maka disimpulkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang.

Berdasarkan data responden terhadap variabel pengawasan diketahui bahwa menurut penyuluh, atasan selalu membuat standar kinerja sebelum memberikan program kerja. Berdasarkan jawaban responden tersebut penyuluh menilai atasan telah mampu untuk membuat standar kinerja sebelum memberikan program kerja sehingga kinerja yang diberikan penyuluh sesuai standar penyelesaian tugas yang telah ditentukan perusahaan. Atasan harus terus melakukan pengawasan dan selalu memberikan perhatian serta terbuka kapanpun, karena hal tersebut akan mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan pada penyuluh, setiap penyuluh memerlukan bantuan dalam pekerjaannya karena hal ini dapat membuat penyuluh mampu lebih cepat menyelesaikan tugas dan merasakan arahan dari atasan dalam setiap pekerjaan yang diberikan agar kinerja penyuluh tercapai secara optimal. Hal ini sejalan dengan yang di ungkapkan oleh (Handoko 2012), yang mendefinisikan pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya,

menentukan dan mengukur penyimpangan- penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pengawasan yang dilakukan atasan memberi dampak positif terhadap kinerja dikarenakan mengawasi dan monitoring para penyuluh untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Namun, tidak semua penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Deli Serdang merasa pengawasan pimpinan telah tepat. Hal ini terlihat dari hasil angket yang menunjukkan bahwa masih adanya responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Salah satu contoh nya pada bagian “standar”, sebanyak 26 responden (48%) yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa penyuluh yang merasa kurang untuk batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena waktu kerja bagi pegawai dari jam 07.30-16.30 atau selama 9 jam namun pada kenyataanya banyak penyuluh yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Oleh sebab itu, diharapkan kedepan nya, pemimpin dapat lebih meningkatkan pengawasan guna menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan adanya penelitian terdahulu yaitu (Wardana 2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara” dan juga sejalan dengan penelitian (Nasution 2016) dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang

Medan Kota” yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.2.4 Pengaruh beban kerja, komunikasi dan pengawasan Terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara beban kerja, komunikasi, pengawasan terhadap Kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana nilai F hitung $32,156 > F$ tabel $2,79$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka beban kerja, komunikasi, pengawasan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Beban kerja, komunikasi dan pengawasan berkaitan dalam mendukung peningkatan kinerja penyuluh, sehingga untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan pembagian beban kerja kepada penyuluh. Hal ini terjadi karena waktu kerja bagi pegawai dari jam 07.30-16.30 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak penyuluh yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Oleh sebab itu, diharapkan kedepannya, pemimpin dapat lebih meningkatkan pengawasan guna menghindari penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. penyuluh seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul

di antaranya daya tahan penyuluh melemah dan perasaan tertekan. Untuk mengantisipasi beban kerja yang tidak sesuai, maka dibutuhkan komunikasi yang efektif antara bawahan maupun atasan, bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap penyuluh dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi pada penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “pengaruh beban kerja, komunikasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang”, adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang
2. Adanya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang
3. Adanya pengaruh Pengawasan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang
4. Secara simultan Beban Kerja, Komunikasi dan Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Hendaknya pemimpin diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan serta memperhatikan setiap kinerja karyawan dalam memberikan setiap aktivitas dan kegiatan yang menjadi beban kerja, karna beban kerja pada penelitian ini berpengaruh dalam hal peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.
2. Diharapkan agar seluruh karyawan dapat lebih bersikap profesional, lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja serta lebih terbuka antar rekan kerja sehingga komunikasi yang efektif akan terjalin. Dari sisi manajemen, perlu mengagendakan pertemuan rutin dengan karyawan misalnya rapat internal yang dilaksanakan tiap 1 bulan sekali.
3. Diharapkan kedepannya, karyawan lebih memahami dan memperhatikan makna dari informasi yang disampaikan oleh manajemen, rekan kerja atau pimpinan serta lebih terbuka dalam menerima kritik dan saran agar menjadi karyawan yang lebih baik lagi.
4. Rata-rata karyawan menyatakan pengawasan yang dilakukan sudah baik sehingga manajemen tetap perlu mempertahankan pengawasan yang efektif dengan cara memantau setiap kegiatan kerja dengan bawahan dan tetap memberikan kewenangan karyawan dalam bekerja.
5. Diharapkan kedepannya, manajemen perlu meningkatkan pengawasan sehingga komunikasi yang terjalin saat ini dapat menjadi pendorong bagi

percepatan pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan lebih memahami kondisi perusahaan serta tujuan perusahaan serta selalu bersemangat dalam bekerja yaitu karyawan lebih mampu menyampaikan isi pesan/informasi yang diterimanya dengan tepat dan juga harus mampu memastikan kebenaran isi pesan yang diterima nya tersebut, agar tidak menimbulkan hal-hal negatif yang tidak diinginkan.

6. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah atau merubah variabel independen yang masih berbasis pada sumber daya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian sebelumnya (tanpa mengurangi makna hasil analisis penelitian sebelumnya).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardyatno, Hanip Tri. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. REJO MULYO ABADI Sidoarjo." *Jurnal Manajemen*: 39–51.
- Arianty, Julita Nel. 2018. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan."
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Astuti, Rini. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan." *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen* 6(2).
- Cangara, Hafied. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Chusminah, Ati Haryati. 2019. *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Bandung: Widya Cipta.
- Darmiyati, Zuchdi. 2011. *Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Dharma, Surya. 2014. *Tantangan Manajemen Kinerja*. 1st ed. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fachrezi, Hakim. 2019. "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU."
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Femi, Asamu Festus. 2014. "The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria." *IOSR Journal of humanities and Social Science* 19(8): 75–82.
- Ferianto, Andri. 2015. Kebumen: Mediaterra PT Pustaka Baru *Pengantar Manajemen*.
- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 224–34.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hannang. 2020. "The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels." In *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Proceedings of the International Conference on Community Development (ICCD)*, , 2020.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hee, Ong Choon. 2019. "Exploring the Impact of Communication on Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8(3): 654–58.
- Idayanti, Eka. 2020. "The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali." *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* 4(6): 29–37.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Khair, Hazmanan. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 107–19.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Masmuh, Abdullah. 2013. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktik*. Malang: UMM Press.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Cetakan Ke 18*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Marwah. 2016. "Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI Cabang Medan Kota." *Jurnal Membangun Ketahanan Nasional* 1(1): 20–27.
- Nurhasanah, Nurhasanah. 2022. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5(1): 245–61.
- Nurudin. 2016. *Ilmu Komunikasi Ilmiah Dan Populer*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Pasaribu, Ruth Nancy Gloria. 2019. “Pengaruh Kemampuan Komunikasi, Beban Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Deli Serdang.”
- Prayogi, Muhammad Andi. 2019. “The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance.” In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, , 423–26.
- Riinawati. 2021. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Rohman, Malik Abdul, and Rully Moch Ichsan. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1): 1–22.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. bandung: PT Refika Aditama.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleman, Sani Rachman. 2012. “Kualitas Fisik, Beban Kerja Fisik Dan Keluhan Muskuloskeletal Pada Pekerja Di Balai Yasa Yogyakarta.”
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, Lieli. 2014. “The Impact of Workload and Technology Competence on Technostress and Performance of Employees.” *Indian Journal of Commerce and Management Studies* 5(2): 1–7.

- Sundari, Okfitasari. 2017. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 18(01): 1–15.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Surijadi, Herman, and Muhammad Nur Deni Musa. 2020. "Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis* 1(2): 101–14.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish.
- Sutarto. 2014. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Tanjung, Hasrudy. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara." *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* 5(1): 75–89.
- Tarwaka. 2016. "Hubungan Antara Risiko Postur Kerja Dengan Risiko Keluhan Muskuloskeletal Pada Pekerja Bagian Pemotongan Besi Di Sentra Industri Pande Besi Padas Klaten."
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wardana, Azli Tri. 2020. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)* 1(2): 43–53.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

ANGKET PENELITIAN
Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pertanian Kabupaten Deli Serdang

Angket ini digunakan untuk melakukan penilaian beban kerja, komunikasi, pengawasan, kinerja penyuluh

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama :
2. Perusahaan :
3. Jenis Perusahaan :
4. Jabatan/Pekerjaan/Bagian :
5. Masa Kerja (Tahun) :
6. Provinsi :
7. Kota/kabupaten :
8. Kecamatan :
9. Tanggal Lahir :
10. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
11. Pendidikan Terakhir :
12. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
13. Jumlah Tanggungan..... orang
14. Memiliki Riwayat Penyakit Kronis : Ya / Tidak

Panduan :

Berikan tanggapan Anda pada setiap pernyataan. Untuk pertanyaan berikut ini Berikan tanggapan Anda dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kategori. Angket ini hanya digunakan untuk penelitian semata.

5 = Sangat Sering / Sangat Setuju

4 = Sering / Setuju

3 = Kadang – kadang / Kurang Setuju

2 = Jarang / Tidak Setuju

1 = Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Variabel Beban Kerja (X₁)						
1.	Saya merasa Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan penyuluh					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
3.	Jumlah penyuluh saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
4.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu					
5.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada saya					
6.	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan telah tepat					
7.	Saya selalu berusaha mencapai target yang dibebankan kepada saya					
8.	Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					

9.	Saya bekerja dengan sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
11.	Beban kerja saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang pimpinan harapkan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Variabel Komunikasi (X₂)						
1.	Saya menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti dalam berkomunikasi					
2.	Saya mampu menyampaikan informasi secara akurat kepada orang lain					
3.	Saya dapat memahami informasi yang disampaikan kepada saya					
4.	Saya dapat menyampaikan informasi tanpa mengurangi makna dari informasi tersebut					
5.	Saya merasa setiap informasi yang saya sampaikan dapat diterima oleh orang lain					
6.	Saya mampu menyampaikan setiap informasi dalam setiap pekerjaan					
7.	Saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang sopan					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Variabel Pengawasan (X3)						
1.	Saya merasa pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh penyuluh..					
2.	Saya bekerja sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan benar					
3.	Saya dapat melakukan suatu pekerjaan dengan cara cepat, cermat, serta teliti.					
4.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap penyuluh Penyuluh Pertanian Kabupaten Deli Serdang					
5.	Pimpinan selalu mengoreksi hasil kerja penyuluh, serta melakukan tindakan perbaikan.					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Variabel Kinerja (Y)						
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
2.	Saya merasa mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
4.	Saya merasa mampu bekerja secara optimal					
5.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan saya					
6.	Saya merasa hasil kerja saya dapat diterima oleh atasan					

R-47	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	38
R-48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
R-49	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	47
R-50	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	51,7
R-51	3	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	75
R-52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
R-53	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	75
R-54	3	5	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	81,6

Lampiran Skor Angket Variabel Beban Kerja (X₁)

No	P	Jawaban (X ₁)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	12	22.22	19	35.19	8	14.81	14	25.93	1	1.85	54	100
2	X1.2	22	40.74	12	22.22	6	11.11	13	24.07	1	1.85	54	100
3	X1.3	15	27.78	18	33.33	5	9.26	15	27.78	1	1.85	54	100
4	X1.4	14	25.93	19	35.19	6	11.11	14	25.93	1	1.85	54	100
5	X1.5	13	24.07	19	35.19	9	16.67	12	22.22	1	1.85	54	100
6	X1.6	17	31.48	15	27.78	8	14.81	14	25.93	0	0	54	100
7	X1.7	13	24.07	19	35.19	6	11.11	14	25.93	2	3.7	54	100
8	X1.8	14	25.93	17	31.48	8	14.81	12	22.22	3	5.56	54	100
9	X1.9	13	24.07	18	33.33	5	9.26	18	33.33	0	0	54	100
10	X1.10	15	27.78	19	35.19	4	7.41	14	25.93	2	3.7	54	100
11	X1.11	12	22.22	22	40.74	4	7.41	15	27.78	1	1.85	54	100
12	X1.12	12	22.22	15	27.78	13	24.07	12	22.22	2	3.7	54	100

Lampiran Variabel X2

X2.1	X2						% Skor
	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
4	2	2	2	3	3	4	57,14
3	4	4	4	3	4	5	77,14
2	2	2	2	2	2	2	40
2	2	2	2	2	3	2	42,85
2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	100
3	4	3	3	3	4	5	71,42
4	3	2	4	4	4	5	74,28
4	5	5	5	5	4	5	94,28
5	3	4	5	5	3	4	82,85
5	3	2	3	5	5	2	71,42
4	4	4	4	2	5	3	74,28
2	3	2	2	2	2	2	42,85
4	4	2	3	4	2	4	65,71
3	5	3	4	3	4	5	77,14
2	2	2	1	1	2	2	34,28
5	5	5	5	5	5	4	97,14
2	2	2	2	2	2	2	40
2	2	3	2	2	2	2	42,85
2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	100
2	1	1	2	2	2	2	34,28
4	4	5	5	5	5	4	91,42
4	4	4	5	4	4	4	82,85

4	4	4	4	4	4	4	80
4	4	4	5	4	4	5	85,71
4	5	5	5	5	4	4	91,42
4	4	4	4	4	4	4	80
4	5	5	4	5	4	4	88,57
2	3	2	2	2	2	3	45,71
2	2	2	2	2	2	2	40
4	4	5	5	4	5	5	91,42
5	4	4	4	4	5	4	85,71
4	5	4	5	4	4	4	85,71
5	4	5	5	4	4	5	91,42
4	4	5	4	4	4	4	82,85
1	2	2	2	1	1	2	31,42
4	4	4	5	4	5	5	88,57
5	4	5	3	4	4	4	82,85
4	5	3	4	5	3	5	82,85
3	3	3	3	3	3	3	60
4	3	2	3	3	4	4	65,71
5	3	3	4	3	4	3	71,42
4	4	5	3	4	3	4	77,14
3	3	4	3	4	4	3	68,57
4	4	5	5	5	5	4	91,42
5	5	5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	100
2	3	3	2	2	2	2	45,71

3	4	4	4	3	5	3	74,28
4	5	2	5	5	3	4	80
5	5	5	5	5	5	4	97,15
2	2	2	2	2	2	2	57,14

Lampiran Skor Angket Variabel Komunikasi (X₂)

No	P	Jawaban (X ₂)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	12	22.22	21	38.89	6	11.11	14	25.93	1	1.85	54	100
2	X2.2	13	24.07	18	33.33	10	18.52	12	22.22	1	1.85	54	100
3	X2.3	16	29.63	12	22.22	7	12.96	18	33.33	1	1.85	54	100
4	X2.4	18	33.33	12	22.22	8	14.81	15	27.78	1	1.85	54	100
5	X2.5	15	27.78	15	27.78	8	14.81	14	25.93	2	3.7	54	100
6	X2.6	14	25.93	18	33.33	7	12.96	14	25.93	1	1.85	54	100
7	X2.7	14	25.93	19	35.19	6	11.11	15	27.78	0	0	54	100

Lampiran Variabel X₃

X ₃					Skor %
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
2	3	5	3	5	72
4	3	3	3	4	68
2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	100
2	3	2	2	2	44
2	3	3	4	3	60

5	3	3	5	4	80
5	5	5	5	5	100
4	3	4	3	4	72
5	2	4	3	5	76
3	3	4	5	5	80
3	2	2	2	2	44
3	5	5	5	3	84
5	5	4	5	5	96
2	2	2	1	1	32
5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	100
5	5	5	5	5	100
1	1	2	2	2	32
4	4	4	4	5	84
5	4	4	5	4	88
4	4	4	5	4	84
4	4	4	4	4	80
4	4	4	4	5	84
4	5	4	4	4	84
5	5	4	4	5	92
2	2	2	2	2	40
2	3	2	2	2	44
5	4	5	4	4	88
4	4	5	4	4	84
4	4	5	4	5	88

5	5	4	4	4	88
5	4	5	5	5	96
2	2	2	2	2	40
5	4	4	5	5	92
5	3	5	5	3	84
4	5	4	3	4	80
4	3	3	5	3	72
2	3	3	4	4	64
5	4	4	4	5	88
4	3	5	5	4	84
4	3	2	5	3	68
2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	100
4	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	100
3	2	2	2	2	44
4	3	3	2	4	64
5	4	3	3	3	72
3	3	3	3	3	60
3	3	4	4	3	68

Lampiran Skor Angket Variabel Pengawasan (X₃)

No	P	Jawaban (X ₃)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Z1.1	21	38.89	15	27.78	6	11.11	11	20.37	1	1.85	54	100
2	Z1.2	15	27.78	13	24.07	16	29.63	9	16.67	1	1.85	54	100
3	Z1.3	17	31.48	17	31.48	8	14.81	12	22.22	0	0	54	100
4	Z1.4	21	38.89	14	25.93	7	12.96	11	20.37	1	1.85	54	100
5	Z1.5	20	37.04	15	27.78	8	14.81	10	18.52	1	1.85	54	100

Lampiran Variabel Y

Y								Skor
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	%
3	5	4	5	3	3	3	3	72,5
4	5	3	3	5	4	4	4	80
2	2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	2	2	2	40
2	2	2	3	2	2	2	2	42,5
5	3	2	3	4	4	3	3	67,5
5	4	3	4	4	4	4	5	82,5
5	4	5	5	5	5	5	5	97,5
5	2	2	5	3	5	3	5	75
3	5	4	4	5	2	4	4	77,5
5	3	3	4	5	4	5	5	85
2	3	3	2	2	3	2	2	47,5
2	3	5	4	4	3	3	3	67,5
2	4	5	5	4	3	3	3	72,5
2	2	2	2	2	2	1	1	35

5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	2	2	2	40
2	3	3	2	3	2	2	2	47,5
2	2	1	1	2	2	2	2	35
4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	4	4	5	4	4	4	87,5
5	4	5	4	5	5	4	4	90
4	5	4	5	4	4	5	5	90
4	4	4	4	5	4	5	5	87,5
4	4	5	4	4	4	5	4	85
4	5	4	4	5	4	4	5	87,5
3	2	2	2	2	2	3	2	45
3	2	2	2	2	2	2	5	50
4	4	4	5	4	5	4	5	87,5
4	4	5	5	4	5	4	5	90
5	5	4	4	5	5	5	4	92,5
5	5	4	5	5	4	5	4	92,5
4	4	4	5	4	4	4	4	82,5
1	1	1	1	2	2	2	1	27,5
4	4	4	5	5	4	5	4	87,5
4	3	2	1	3	3	5	5	65
3	3	3	5	3	4	4	4	72,5
5	4	5	4	3	3	4	2	75
3	2	4	4	4	4	5	5	77,5
4	4	5	3	3	3	5	4	77,5

4	5	3	5	3	4	4	3	77,5
4	4	5	3	4	2	4	5	77,5
2	2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	2	2	2	2	2	2	2	40
5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	3	2	2	2	2	2	2	42,5
5	5	3	3	4	3	4	4	77,5
3	3	2	3	4	4	3	3	62,5
5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	3	2	4	2	5	4	4	72,5

Lampiran Skor Angket Variabel Y

No	P	Jawaban (Y)											
		SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	18	33.33	14	25.93	7	12.96	14	25.93	1	1,85	54	100
2	Y.2	16	29.63	14	25.93	10	18.52	13	24.07	1	1,85	54	100
3	Y.3	15	27.78	13	24.07	8	14.81	16	29.63	2	3,70	54	100
4	Y.4	18	33.33	14	25.93	7	12.96	12	22.22	3	5,56	54	100
5	Y.5	17	31.48	14	25.93	8	14.81	15	27.78	0	0	54	100
6	Y.6	13	24.07	17	31.48	8	14.81	16	29.63	0	0	54	100
7	Y.7	17	31.48	16	29.63	7	12.96	13	24.07	1	1,85	54	100
8	Y.8	19	35.19	14	25.93	6	11.11	13	24.07	2	3,70	54	100

Lampiran Uji Validitas

P	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,735	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.2	0,735	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.3	0,676	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.4	0,755	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.5	0,765	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.6	0,687	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.7	0,659	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.8	0,729	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.9	0,683	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.10	0,698	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.11	0,735	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X1.12	0,643	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.1	0,625	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.2	0,578	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.3	0,61	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.4	0,64	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.5	0,59	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.6	0,629	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X2.7	0,582	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.1	0,622	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.2	0,6	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.3	0,643	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.4	0,649	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
X3.5	0,704	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)

Y1	0,713	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y2	0,752	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y3	0,743	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y4	0,785	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y5	0,807	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y6	0,734	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y7	0,801	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)
Y8	0,715	0,268	Valid (R Hitung > R Tabel)

Lampiran Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	32

Lampiran Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	41	76
Wanita	13	24
Jumlah	54	100

Lampiran Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	35	64,82
30-39 tahun	17	31,48
40-45 tahun	2	3,70
Jumlah	54	100

Lampiran Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
D3	2	3,70
S1	52	96,30
Jumlah	54	100

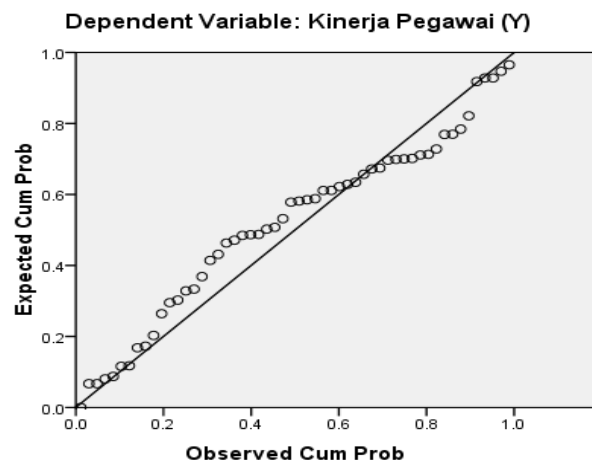
Lampiran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

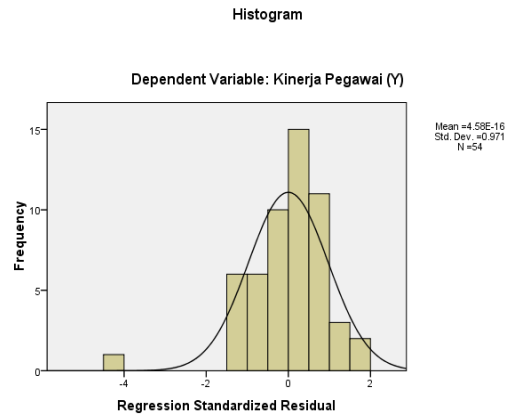
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.62734669
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.099
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

Lampiran Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran Uji Normalitas Histogram



Lampiran Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.760	1.316
	Komunikasi (X2)	.756	1.323
	Pengawasan (X3)	.656	1.525

Lampiran Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.362	.273		1.326	.191
Beban Kerja (X1)	-.027	.067	-.064	-.397	.693
Komunikasi (X2)	-.032	.065	-.078	-.486	.629
Pengawasan (X3)	.077	.073	.183	1.061	.294

Lampiran Uji Pengaruh Simultan dengan Uji *F*

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.244	3	13.415	32.156	.000 ^a
	Residual	20.859	50	.417		
	Total	61.103	53			

Lampiran Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji *t*)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.194	.394		-.492	.625
	Beban Kerja (X1)	.347	.097	.340	3.591	.001
	Komunikasi (X2)	.339	.094	.341	3.593	.001
	Pengawasan (X3)	.358	.105	.349	3.419	.001

Lampiran Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.638	.64589