



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

Ismi Fasih Amin

NPM: 4120600296

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Ismi Fasih Amin

NPM: 4120600296

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2024



**PENGARUH FASILITAS KANTOR, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA TEGAL.**

Oleh:

SKRIPSI

Jumi Fasih Amin

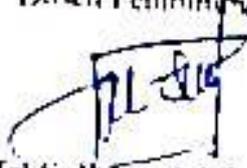
NPM: 4120600296

Disetujui Untuk Skripsi Tanggal:

Dosen Pembimbing I


Dr. Guristiyah, M.Si
NIDN. 0018056201

Dosen Pembimbing II


Tri Sutikyani, S.E., M.M
NIDN. 0602036802

Mengetahui,


Fakultas Ekonomi dan Bisnis

R. SE, MM, AKSA
NIDN. 0628117502

PENGESAHAN UNTUK SKRIPSI

Nama : Ismi Fasih Amin
NPM : 4120600296
Judul : Pengaruh Fasilitas Kartor, Komunikasi Interpersonal, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan
Perindustrian Kota Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 30 Juli 2024

Ketua Penguji,



Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Pengujian I



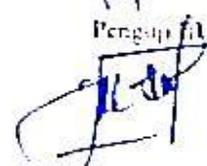
Dr. Gunistyo, M.Si
NIDN. 0018056291

Pengujian II



Yuni Utami, S.E., M.M
NIDN. 0416067002

Pengujian III



Tri Sulistyani, S.E., M.M
NIDN. 0607036802

Mengetahui,

Ekonomi dan Bisnis



R. SE. MNLAKCA
NIDN. 0628117502

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : **Ismi Fasih Amin**
NPM : 4120600296
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, 14 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Ismi Fasih Amin

MOTTO

“Selamat, Berkah, Manfaat”

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT yang telah memberi saya kekuatan dan kemudahan.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Aminudin dan Ibu Koriyah yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik materi maupun imateri, serta memberikan semangat yang tiada hentinya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk kakak saya, Faqih Alonk yang memberi semangat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Dosen pembimbing saya, Ibu Tri Sulistyani, S.E., MM dan Bapak Dr. Gunistiyo, M.Si yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk diri saya sendiri yang selalu bertahan dan berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk orang spesial saya, Mas Iyo yang selalu membantu, mendukung, dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.

ABSTRAK

Ismi Fasih Amin, 2024, Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 4) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan Data Primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara Interview dan Wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah metode successive interval, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi, dan analisis koefisien determinasi.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 2) Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal. 4) Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Kata Kunci : Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

ABSTRACT

Ismi Fasih Amin, 2024, *The Influence of Office Facilities, Interpersonal Communication, and Work Motivation on the Performance of Tegal City Manpower and Industry Department Employees*

The aim of this research is 1) To determine the effect of office facilities on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 2) To determine the effect of interpersonal communication on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 3) To determine the effect of work motivation on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 4) To determine the influence of office facilities, interpersonal communication, and work motivation simultaneously on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees.

The data collection technique used in this research is collecting primary data. Primary data collection was carried out by direct survey to the Tegal City Manpower and Industry Office as the research object. The aim of this field research is to obtain accurate data. The data was obtained by means of interviews and interviews. The analytical methods used are the successive interval method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, significance test, and coefficient of determination analysis.

The conclusions of this research are: 1) Office facilities have a positive and significant effect on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 2) Interpersonal communication has a positive and significant effect on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 3) Work Motivation has a positive and significant effect on the performance of Tegal City Manpower and Industry Department employees. 4) Office Facilities, Interpersonal Communication and Work Motivation simultaneously have a significant influence on the performance of the Tegal City Manpower and Industry Department.

Keywords: The Influence of Office Facilities, Interpersonal Communication, and Work Motivation on the Performance of Teg City Manpower and Industry Department Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi pada program studi strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Akt, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancaskti Tegal.
3. Dr. Gunistiyo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.
4. Tri Sulistyani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing dan memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dalam pengetikan atau pun keterbatasan waktu, tenaga serta kemampuan dalam penyusunan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu mohon maaf bila ada salah kata-kata dalam penulisan serta kritik dan saran bila ada kekurangan atau kesalahan.

Dalam akhir penelitian ini berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk berbagai pihak yang membutuhkan, khususnya mahasiswa Manajemen Universitas Pancasakti Tegal.

Tegal, 2024



Ismi Fasih Amin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN UNTUK SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN.....	xvii
BAB I : <u>PENDAHULUAN</u>	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja.....	14
2. Fasilitas Kantor	23

3.	Komunikasi Interpersonal	30
4.	Motivasi Kerja.....	42
B.	Studi Penelitian Terdahulu	53
C.	Kerangka Pemikiran Konseptual	61
D.	Hipotesis	64
BAB III : METODE PENELITIAN		66
A.	Jenis Penelitian.....	66
B.	Lokasi Penelitian.....	67
C.	Populasi dan Sampel	67
D.	Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel	68
E.	Teknik Pengumpulan Data	72
F.	Teknik Pengujian Instrumen Penelitian	74
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN		91
A.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	91
B.	Gambaran Umum Objek Penelitian	100
C.	Gambaran Umum Responden	105
D.	Analisis Data	107
1.	Method of succesive interval (MSI).....	108
2.	Uji Asumsi Klasik	108
3.	Analisis Regresi Linier Berganda	115

4. Uji Hipotesis	117
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	120
E. Pembahasan.....	120
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	128
A. Kesimpulan	128
B. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	131
LAMPIRAN.....	134

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Data Produktivitas Pegawai	4
2. Data Fasilitas Kantor.....	5
3. Penelitian Terdahulu.....	58
4. Populasi Penelitian.....	67
5. Oprasionalisasi Variabel.....	70
6. Kriteria Pengujian Autokorelasi Durbin Watson.....	82
7. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	92
8. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor	93
9. Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal.....	95
10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	96
11. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	97
12. Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kantor (X1)	98
13. Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal (X2).....	99
14. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	99
15. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	106
16. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	106
17. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	107
18. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	110
19. Hasil Uji Multikolinieritas	111
20. Hasil Uji Glejser.....	113
21. Hasil Uji Autokorelasi.....	114

22. Analisis Regresi linier berganda	115
23. Hasil Uji t	117
24. Hasil Uji F	119
25. Hasil Uji R^2	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	64
2. Uji t	86
3. Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F	89
4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal	102
5. Histogram Uji Normalitas	109
6. Grafik P-P Plot Uji Normalitas	109
7. Uji Heterokadastisitas	112

LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisioner Penelitian	134
2. Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	140
3. Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Fasilitas Kantor (X1)	141
4. Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X2).....	142
5. Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kantor(X3)	143
6. Output SPSS Uji Validitas Kinerja (Y)	144
7. Output SPSS Uji Validitas Fasilitas Kantor (X1).....	145
8. Output SPSS Uji Validitas Komunikasi Interpersonal (X2)	146
9. Output SPSS Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)	147
10. Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	148
11. Output SPSS Uji Reliabilitas Fasilitas Kantor (X1)	149
12. Output SPSS Uji Reliabilitas Komunikasi Interpersonal (X2)	150
13. Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X3).....	151
14. Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	152
15. Data Penelitian Variabel Fasilitas Kantor (X1)	153
16. Data Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X2).....	154
17. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X3)	155
18. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	156
19. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Fasilitas Kantor (X1).....	157
20. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)..	158
21. Pengolahan Data Interval (MSI) Variabel Motivasi Kerja (X3)	159

22. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas	160
23. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas	162
24. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas	163
25. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Glejser	164
26. Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Autokorelasi.....	165
27. Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.....	166
28. Hasil Uji Hipotesis Uji t dan Uji Simultan Uji F	168
29. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	169
30. Surat Izin Penelitian	170
31. Surat Balasan Izin Penelitian	171

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi memberikan hal positif bagi suatu negara khususnya Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan dunia lembaga atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perkembangan yang semakin ketat menyebabkan suatu lembaga organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi yang baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda organisasi, suatu organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pelayanan jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki oleh organisasi (Bangun, 2012:4).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup,

baik individual maupun bersama. Dalam pernyataan tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan adalah salah satu aset penting dalam organisasi karena yang berperan dalam praktek perencanaan dan aktivasi suatu organisasi tersebut, dan berhak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja mulai dari pengembangan kompetensi sampai dengan keselamatan dan kesehatan agar para karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang baik. (Sedarmayanti, 2017:4).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian suatu organisasi.

Suatu organisasi apapun bentuknya tidak akan mampu dengan baik jika tidak diimbangi dengan sistem manajerial yang baik, terutama manajemen personalia. Dalam manajemen personalia, manusia adalah unsur terpenting yang harus ada dalam suatu organisasi. Suatu organisasi yang memiliki dana cukup besar, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung, tetapi tidak didukung oleh manajemen personalia yang teratur dengan baik, dapat dipastikan kelangsungan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik karena sejatinya setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang hendak

dicapainya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan untuk dirinya maupun organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Menurut Syamsudinnor (2014) upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maksudnya adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada kerja untuk mengetahui prestasi pekerjaannya. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi tentang kinerja pegawai berikut adalah data pendukung yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

Tabel 1
Data Produktivitas Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal Selama 3 Tahun (2021-2023)

Keterangan	Tahun 2021		Tahun 2022		Target 2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Sasaran Kerja Pegawai	100%	50%	100%	54%	100%	49%
Orientasi pelayanan	100%	85%	100%	90%	100%	85%
Integritas	100%	86%	100%	87%	100%	82%
Komitmen	100%	86%	100%	87%	100%	82%
Disiplin	100%	87%	100%	87%	100%	82%
Kerjasama	100%	86%	100%	85%	100%	82%
Kepemimpinan	100%	30%	100%	30%	100%	29%
Total Nilai (%)	100%	72,85%	100%	74,28%	100%	70%

Sumber: Data SDM Dinaskerin (Diolah Oleh Peneliti) Tahun 2024

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa sasaran pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal Meningkat pada tahun 2022 namun menurun pada tahun 2023 dan bisa dilihat untuk kerjasama mengalami penurunan tiap tahunnya.

Selain kinerja pegawai fasilitas kantor juga menjadi salah satu faktor pendukung untuk memberikan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas secara umum bisa diartikan dalam dua pengertian pokok berbeda pertama, fasilitas diartikan sebagai sebagai objek fisik pada dan merupakan bagian dari infrastruktur. Kedua, fasilitas diartikan sebagai hal-hal yang diperlukan bagi kehidupan, bisa berupa objek fisik maupun objek non fisik seperti layanan publik. Dalam meningkatkan kinerja karyawan fasilitas sangat mendukung perusahaan dalam memberikan dorongan bagi pegawai untuk mempermudah kinerja pegawai.

Failitas kantor merupakan suatu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai pernyataan ini didukung oleh Anam & Raharja (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai semakin baik fasilitas yang terdapat didalam perusahaan maka pegawainya juga semakin nyaman bekerja diperusahaan tersebut. Pernyataan ini dikuatkan oleh Mandataris et al (2017) dalam hal fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan bagi pegawai untuk mempromosikan keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Fasilitas ini juga berdampak pada efisiensi pekerja serta kesuksesan organisasi.

Tabel 2
Data Fasilitas Kantor

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Komputer	20	13	4	3
2	Printer	5	4	1	0
3	AC	9	6	1	2
4	Kipas Angin	4	4	0	0
5	LCD Projector	4	2	1	1
6	Speaker Aktif	2	2	0	0
7	Dispenser	2	2	0	0
8	Meja	64	48	9	7
9	Kursi	96	75	15	6

Sumber: Data Fasilitas Kantor Disnakerin (Diolah Oleh Peneliti) 2024

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal bahwa tidak semua meja pegawai memiliki komputer. Kemudian almari yang disediakan untuk menyimpan dokumen yang tidak rapi dan sebagian juga masih berserakan di meja kerja pegawai. Dengan demikian maka perlu diadakan penambahan

fasilitas kantor secara maksimal di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

Selain fasilitas kantor, komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam organisasi karena dipengaruhi oleh konsep diri pada konsep manusia itu sendiri, bagaimana cara memandang diri sendiri dan bagaimana orang lain memandang dan dapat mempengaruhi interaksi dengan orang lain. Komunikasi interpersonal mempengaruhi komunikasi dan hubungan dengan orang lain. Arni Muhammad (2003:59) menyatakan bahwa persepsi individu tidak dapat dicek oleh orang lain, tetapi semua arti atribut ditentukan oleh masing-masing individu, karena semua pesan bermula dari diri kita sendiri.

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang diantara dua orang yang dapat langsung kebalikannya. Dengan bertambahnya orang yang terlibat berkomunikasi maka akan bertambahlah persepsi orang dalam kejadian komunikasi sehingga akan bertambahlah kompleks komunikasi tersebut. Dengan adanya banyak informasi yang baik dan merasa puas terhadap karyawan-karyawan yang sedang bertugas, penting bagi karyawan untuk peningkatan kinerja pegawai. Secara perorangan akan mendorong sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan timbal balik yang dapat merubah perilaku dalam kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal adalah membentuk hubungan dengan orang lain (Muhammad, 2009:159).

Menurut *DeVito* (didalam Liliweri, 1997:12) komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain

dengan efek dan umpan balik yang langsung. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara seorang komunikator dengan seorang komunikan. Jenis komunikasi tersebut dianggap paling efektif dalam upaya membentuk sikap, pendapat atau perilaku seseorang berhubung sifatnya yang dialogis. Perilaku dialogis tersebut ditunjukkan melalui komunikasi lisan dalam percakapan yang menampilkan arus balik yang langsung. Jadi komunikator mengetahui tanggapan komunikan pada saat itu juga, dan komunikator mengetahui dengan pasti apakah pesan yang dikirimkan itu diterima atau ditolak, berdampak positif atau negatif.

Menurut Hafied Canggara (2016) Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan dari komunikator ke komunikan dengan efek dan umpan balik langsung untuk mengetahui apakah pesan yang dikirimkan itu berdampak positif atau negatif. Dialog adalah bentuk komunikasi antarpribadi yang menunjukkan adanya interaksi. Mereka yang terlibat komunikasi bentuk ini berfungsi ganda, masing-masing menjadi pembicara dan pendengar secara bergantian. Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pengertian bersama dan salah satu dampak yang terjadi dari suatu komunikasi adalah kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi

kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas bukan sekedar bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika hidup selernya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, bisnisnya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan banyak lagi. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja. Namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan (Yenni, 2019:35).

Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal (Rahsel, 2016:212).

Kurangnya motivasi para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal juga disebabkan karena para pegawai kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama pegawai yang saling bersikap individu. Kurangnya

hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para pegawai. Sehingga para pegawai malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja pegawai, karena pegawai tidak bekerja secara maksimal.

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta. Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Meskipun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik, dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melewati standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Sumber daya aparatur baik di kementrian/lembaga maupun pemerintah daerah sampai dengan saat ini belum sepenuhnya dikelola secara optimal. Berbagai permasalahan dalam penilaian kinerja pegawai ternyata juga terjadi, sehingga beberapa pemerhati manajemen sumber daya manusia berpendapat

bahwa tahap penilaian kinerja pegawai merupakan tahap paling kritis dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan energy, waktu, dan dana yang cukup untuk mengimplementasikan model penilaian kinerja yang tepat bagi pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja aktif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2010:2019)

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian yang berlokasi di Jl. Hang Tuah, No.25 Kota Tegal merupakan organisasi formal yang dibentuk untuk membantu menjalankan roda pemerintahan kota dalam hal kepengurusan mengenai tenaga kerja dan transmigrasi. Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal adalah merumuskan kebijaksanaan teknis dan melaksanakan kegiatan teknis operasional dibidang pelayanan ketenagakerjaan yang meliputi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, hubungan industrial dan syarat kerja, pengawasan ketenagakerjaan, latihan dan produktivitas serta melaksanakan ketatausahaan dinas.

Alasan peneliti memilih Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal sebagai objek penelitian karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal juga memiliki hambatan-hambatan dalam menyelenggarakan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja . Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal perlu

untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparturnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan fasilitas yang memadai untuk pegawai dan komunikasi interpersonal untuk peningkatan kinerja mereka. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup instansi tersebut dapat melaksanakan tugas kegiatan dengan baik dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kenyataan yang terjadi bahwa kualitas sumber daya manusia khususnya pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal belum maksimal. Dari hasil observasi yang dilakukan ditemukan fasilitas komputer yang kurang untuk pegawai dan beberapa AC yang tidak dingin, dan hal lain yang perlu diperhatikan kembali adalah kurangnya komunikasi antar pegawai, dampaknya sangat mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pegawai baru, karena seharusnya pegawai lama atau bahkan kepala dinas tersebut bisa memberikan arahan/motivasi yang baik untuk para pegawai baru, supaya kedepannya pegawai baru dapat beradaptasi dengan baik. Hal tersebut tentu saja dapat memberikan dampak positif bagi kinerja pegawai untuk tahap selanjutnya. Kemudian dari segi motivasi, hal tersebut tentu sangat penting terutama dalam motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan perhitungan tentunya tanpa motivasi akan memperlambat pekerjaan dan membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga

Kerja dan Perindustrian Kota Tegal”. Supaya peneliti mengetahui apakah memang variabel tersebut ada pengaruhnya atau tidak bagi instansi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.
4. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal

4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar derajat Strata satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Dan sekaligus dapat dijadikan bahan pengetahuan yang didapat melalui teori penelitian, serta menerapkannya dilapangan.

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, dan sekaligus menjadi acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Muhammad Busro (2018:88) Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi baik organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang sanget kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*stragic planning*) suatu organisasi kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, dan telah disepakati bersama.

Menurut Irfan Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan oleh satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Muhamad Busro (2018:90) Pengukuran Kinerja Pegawai harus memiliki standar pekerjaan yang harus dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dua faktor yaitu : faktor internal dan eksternal.

1) Faktor Internal, Meliputi:

a) Kemampuan Intelektual

Merupakan seseorang yang menggunakan kecerdasannya untuk bekerja, belajar, menggagas dan menjawab persoalan tentang berbagai gagasan

b) Disiplin Kerja

Merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi.

c) Kepuasan Kerja

Merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas perasaan atau pekerjaannya dalam organisasi.

d) Motivasi Pegawai

Merupakan suatu kumpulan individu kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya.

2) Faktor Eksternal, Meliputi:

a) Gaya Kepemimpinan

Merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

b) Lingkungan Kerja

Merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam pelaksanaan tugasnya.

c) Kompensasi

Merupakan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi, dimana imbalan tersebut dapat berupa uang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

d) Sistem Manajemen

Merupakan suatu kerangka proses dan prosedur yang digunakan untuk memastikan apakah suatu organisasi dapat memenuhi standar dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan dan Elemen Kinerja

Menurut Muhamad Busro (2018:97) untuk dapat mewujudkan tujuan yang perusahaan menerapkan konsep suatu kinerja, yang berkualitas dan profesional, maka kita perlu juga paham apa yang

kita menjadi tujuan untuk menyeluruh suatu spesifik suatu kinerja, serta untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan ketrampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Adapun tujuan spesifik diterapkan manajemen kinerja, menurut Fahmi (2014:231-232) menjelaskan bahwa tujuan spesifik penilaian kinerja adalah untuk:

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong dalam pengembangan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 6) Memberikan suatu kerangka bagi kesepakatan sasaran bagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang

harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut.

- 7) Memutuskan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara aktif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi.
- 8) Memberikan untuk ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- 9) Dasar-dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati secara bersama mengkaji training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 10) Memberikan kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 11) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- 12) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
- 13) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.

14) Mendukung misi jauh manajemen total.

d. Hambatan-hambatan Dalam Penerapan Manajemen Kinerja.

Menurut Muhamad Busro (2018:99) bahwa dalam menerapkan suatu model manajemen kinerja yang profesional maka sering ditemui sebagai hambatan. Adapun bentuk-bentuk suatu hambatan sebagai berikut:

- 1) Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Adapun para manajer yang telah memahami dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga berpengalaman dalam bidang secara lama ditambahkan dengan seringnya mengikuti pelatihan (*training*) dalam konteks manajemen kinerja.
- 2) Sarana dan prasarana yang terdapat diorganisasi tersebut baik organisasi yang bersifat profit oriented dan profit oriented belum mendukung ke arah penegakan konsep manajemen kinerja yang baik.
- 3) *Research*, pelatihan, jurnal atau buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dalam memahami dan menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan lengkap, bahkan dianggap masih kurang.
- 4) Keberadaan berbagai referensi baik yang ditulis oleh penulis asing dan domestik masih lebih bersifat umum dan belum bersifat

kuasistik atau khusus. Maka kondisi ini disebabkan para manajer dalam menerapkan suatu konsep manajemen kinerja harus bekerja untuk menerjemahkan dengan kondisi tepat.

- 5) Dukungan pihak terkait seperti pemerintah dan lembaga terkait lainnya yang belum begitu maksimal dalam fungsinya sebagai kontrol sosial. Hal ini juga bisa dimaklumi karena mereka juga masih memiliki kekurangan perangkat dalam usaha mewujudkan suatu tatanan organisasi dengan basis manajemen kinerja yang profesional.

e. Unsur-unsur Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro (2018:103) menjelaskan bahwa ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan, yaitu:

- 1) Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti : tingkat efektifitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan yang dilayani.
- 2) Tingkat efektifitas dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.
- 3) Unsur keamanan-kenyamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, mengandung dua aspek, baik aspek keamanan-kenyamanan bagi

karyawan maupun bagi pihak yang dilayani. Dalam hal ini penilaian aspek keamanan-kenyamanan menunjuk pada keberadaan kepatuhan pada standar pelayanan maupun prosedur kerja.

f. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Muhamad Busro (2018:117) bahwa hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis evaluasi reguler terhadap kinerja anggota organisasi. Apakah seorang individu dinilai kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dapat dipromosikan dan seterusnya berpijak pada informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja. Selain itu, organisasi sering mencoba mempengaruhi motivasi dan kinerja masa depan dari anggotanya dengan menghubungkan pemberian berbagai imbalan, seperti gaji yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja.

g. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Muhamad Busro (2016) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Fasilitas Kantor

a. Pengertian Fasilitas kantor

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau fasilitas pendukung yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa belanda

“*faciliteit*” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan ada banyak faktor pendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai yang merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Moenir (1987:197) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.” Barang bergerak adalah barang yang dapat dipindah tempatkan. Barang bergerak dibedakan menjadi dua, yaitu barang habis pakai dan barang tidak habis pakai. Barang habis pakai adalah barang yang susut volumenya apabila digunakan, dan barang tidak habis pakai adalah barang yang tidak susut volumenya apabila digunakan, sedang barang tidak bergerak adalah barang yang tidak dipindah tempatkan. Menurut KBBI (2008:1227), “sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan alat”. KBBI (2008:389), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Pengertian lain, sarana atau fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.

Menurut sedarmayanti (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fasilitas kerja pada suatu kantor penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena berfungsi sebagai sarana mempermudah suatu pekerjaan. Fasilitas kerja yang digunakan oleh setiap perusahaan berbeda-beda bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas kerja dan sarana pendukung dalam proses kegiatan bekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Rambat Lupiyaodi (2006:150) “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan”. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Menurut Tjiptono (2008:184) “fasilitas adalah sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen”. Fasilitas dapat pula berupa segala sesuatu yang memudahkan konsumen dalam memperoleh kepuasan. Menurut Barry (2008:67) “fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”. Berdasarkan pengertian diatas

dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian fasilitas kantor tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung untuk memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan baik berupa benda-benda gerak maupun tidak bergerak pada kegiatan organisasi kantor.

b. Jenis Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor atau fasilitas kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2004:22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Tanah dan bangunan
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan kantor
- 4) Alat transportasi
- 5) Mesin dan perlatana
- 6) Peralatan inventaris

c. Indikator dan Dimensi Fasilitas Kantor

Menurut (Moenir, 1987: 197-200) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

1) Fasilitas Alat Kerja Operasional

“Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan pegawai dalam produksi” (Moenir, 1987: 198). Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer. Alat kerja ini digunakan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.

2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

“Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan” (Moenir, 1987: 199). Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja yang memadai dengan lay out yang efisien, ruang kerja yang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka akan sangat membantudalam penyelesaian tugas.

- d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari, dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f) Alat-alat yang berfungsi sebagai penyebar ruangan, seperti kipas angin, air conditioning.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat memasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3) Fasilitas Sosial

“Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial” (Moenir, 1987: 199). Misalnya disediakan mess, asrama untuk para pegawai, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan dinas juga merupakan fasilitas sosial (sepeda motor, mobil). Fasilitas sosial ini merupakan fasilitas yang perlu diperhatikan untuk mendorong para pegawai dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Penyediaan dari penggunaan fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang obyektif dan dirasa adil dan akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai)

memperlancar usaha. Dalam fasilitas ini termasuk pula tempat-tempat istirahat milik organisasi atau pihak kantor yang disediakan bagi pegawai untuk beristirahat bersama keluarga. Juga penyediaan kebutuhan makan bagi para pegawai untuk beristirahat bersama keluarga. Juga penyediaan kebutuhan makan bagi para pegawai, pemberian kesempatan memakai kendaraan dinas untuk keperluan sosial (kematian, pernikahan) dan rekreasi, bagi pegawai beserta keluarga. Penyediaan mushola yaitu tempat untuk melaksanakan shalat bagi para pegawai yang beragama islam. Karena dalam jamjam kerja itu terdapat waktu untuk mendirikan shalat dzuhur, kadang-kadang shalat ashar. Dari segi waktu dengan penyediaan fasilitas tempat shalat khusus ini juga menguntungkan, baik dari segi waktu maupun dari segi pembinaan mental para pegawai. Dari segi waktu dengan penyediaan fasilitas ibadah ini, berarti bahwa pegawai tidak harus keluar jauh dari area kerja.

Tujuan Adanya Fasilitas Kantor

- a) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan.
- b) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- c) Kualitas produk yang lebih baik. 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- d) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.

- e) Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan
- f) Menimbulkan perasaan puas sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

3. Komunikasi Interpersonal

a. Definisi Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (1997) menjelaskan bahwa komunikasi Interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antar dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Lebih lanjut Devito (1997) menjelaskan bahwa percakapan antara seorang ayah dengan anak, sepasang suami istri, guru dengan murid, dan lain sebagainya termasuk komunikasi interterpersonal karena terjadi antara dua individu.

Berkaitan dengan umpan balik yang dijelaskan oleh Devito dalam konsep komunikasi interpersonal yang ia kemukakan, hal yang sama juga dikemukakan oleh Muhammad. Menurut Muhammad (dalam septiannie, 2010) komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi 17 antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat langsung diketahui respon balikkannya dan dengan bertambahnya individu yang terlibat dalam komunikasi tersebut maka menjadi bertambah komplekslah komunikasi tersebut.

Selain itu, beberapa ahli menyatakan komunikasi interpersonal merupakan komunikasi tatap muka langsung, seperti yang dijelaskan oleh Mulyana (2007), komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar individu secara tatap muka, yang memungkinkan setiap individu menangkap reaksi individu lain secara langsung, baik verbal maupun nonverbal. Hal ini diperjelas oleh vardiansyah (2004) yang menyatakan komunikasi Interpersonal berlangsung secara tatap muka atau menggunakan media antarpribadi (non media massa), seperti telepon dan lain-lain. Sedangkan menurut barnlund (dalam Liliweri (1991) bahwa komunikasi interpersonal biasanya dihubungkan dengan pertemuan antar dua individu, atau tiga individu yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika.

b. Dimensi dan Indikator Komunikasi Interpersonal

Utuk mengukur kualitas komunikasi interpersonal perlu diketahui indikator dan dimensi yang ada pada pada komunikasi interpersonal itu sendiri. Menurut Devito (1997) komunikasi interpersonal mempunyai indikator sebagai berikut :

- 1) Dimensi komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara dua orang dan mempunyai indikator sebagai berikut:

- a) Keterbukaan (*Openness*) keterbukaan yang dimaksud adalah mencakup keinginan untuk saling memahami informasi mengenai diri sendiri, keinginan untuk saling memahami informasi mengenai diri sendiri, keinginan untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan individu lain. Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal memungkinkan para pelaku untuk membicarakan masalah-masalah yang dialami oleh kedua belah pihak . kualitas keterbukaan mengacu pada sikap dapat menerima masukan dari orang lain. Proses komunikasi interpersonal, keterbukaan menjadi salah satu sikap positif. Hal ini disebabkan dengan keterbukaan, maka komunikasi interpersonal akan berlangsung adil, transparan, dua arah, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkomunikasi.
- b) Empati (*Empathy*) Empati merupakan kemampuan individu untuk mengetahui apa yang sedang dialami individu lain melalui sudut pandang dan kacamata individu lain tersebut. Dengan kata lain berempati adalah kemampuan individu untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahwa individu secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami oleh individu lain. Individu yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman individu lain baik perasaan dan sikap

- mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang.
- c) Dukungan (*Supportiveness*) Dukungan mengandung arti bahwa pihak-pihak yang berkomunikasi merasa tidak ada serangan atau tekanan. Masing-masing pihak yang berkomunikasi secara terbuka, sehingga berkomunikasi tersebut akan menghasilkan umpan baik yang sewajarnya.
- d) Positif (*Positiveness*) sikap positif dalam komunikasi mencakup sifat positif terhadap diri sendiri, orang lain, dan situasi komunikasi. Perasaan-perasaan negatif biasanya membuat komunikasi menjadi lebih sulit dan dapat menyebabkan perpecahan atau konflik. Sikap positif juga bisa diungkapkan lewat kalimat-kalimat yang diutarakan.
- e) Kesetaraan (*Equility*) setiap situasi, sring adanya ketidaksetaraan. Salah seorang individu mungkin lebih pandai, lebih kaya, lebih tampan atau cantik, dan lebih atletis daripada individu lain. Tidak pernah ada dua orang yang benar-benar serta dalam segala hal. Terlepas dari ketidaksetaraan ini, komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila suasananya setara artinya harus ada pengakuan secara diam-diam bahwa kedua pihak sama-sama bernilai dan berharga, serta masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan. Dalam suatu hubungan antarpribadi yang

ditandai oleh kesetaraan, ketidaksetaraan, ketidak-sependapatan dan konflik lebih dilihat sebagai upaya untuk menjatuhkan pihak lain.

c. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitasnya. Menurut Lunardi (1994) ada enam faktor yang memengaruhi komunikasi interpersonal. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Citra diri (self image) setiap individu mempunyai gambaran tertentu mengenai dirinya, status sosialnya, kelebihan dan kekurangannya, dengan kata lain citra diri menentukan ekspresi dan persepsi individu. Individu belajar menciptakan citra diri melalui hubungannya dengan individu lain, terutama individu lain yang penting baginya.
- 2) Citra pihak lain (the image of the others) citra pihak lain juga menentukan cara dan kemampuan individu berkomunikasi. Di pihak lain, individu yang diajak berkomunikasi mempunyai gambaran khusus bagi dirinya. Dalam konteks orangtua anak, citra pihak lain diberikan oleh orang tua terhadap anak atau anak terhadap orang tua. Terkadang proses komunikatif juga bisa menjadi canggung, gugup dan bingung. Hal ini menjelaskan bahwa pada saat orang tua dan anak berkomunikasi terdapat peran citra pihak lain yang diberikan oleh orang tua maupun anak.

- 3) Lingkungan fisik tingkah laku individu berbeda dari satu tempat ke tempat lain, karena setiap tempat memiliki kondisi geografis yang berbeda pula, sehingga kondisi geografis tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, sebagai contoh keluarga yang mempunyai lingkungan fisik di tepi pantai akan berkomunikasi dengan nada keras agar pesan dapat diterima oleh orangtua atau anak karena adanya dampak noise yang disebabkan oleh suara ombak di pantai. Hal ini tentunya tidak akan terjadi pada keluarga yang mempunyai lingkungan fisik di pinggir hutan yang berkomunikasi dengan nada lebih pelan karena tidak ada dampak noise.
- 4) Lingkungan sosial. Lingkungan sosial berbeda dengan lingkungan fisik, lingkungan sosial mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang ada di tengah masyarakat, sehingga norma-norma dan nilai-nilai telah mengatur adat berbeda yang sopan dan baik sesuai dengan tempat lingkungan sosial tersebut berada, sehingga individu yang tinggal di lingkungan sosial tersebut harus menjaga dan menaatinya.
- 5) Kondisi. Kondisi mempunyai pengaruh terhadap komunikasi, baik itu kondisi fisik maupun emosional. Kondisi fisik yang sakit akan menjadi individu kurang cermat dalam memilih kata-kata. Sedangkan kondisi emosional yang kurang stabil menyebabkan kurangnya pengendalian pesan yang ingin disampaikan kondisi

tersebut bukan hanya memengaruhi pengiriman pesan dalam komunikasi tetapi juga memengaruhi penerima pesan, maka tidak heran jika banyak terjadi miss-komunikasi antar orangtua dan anak yang disebabkan kondisi fisik dan kondisi emosional yang kurang stabil.

- 6) Bahasa tubuh (*body language*) komunikasi tidak hanya dikirim atau terkirim melalui kata-kata namun juga melalui bahasa tubuh juga sangat efektif dalam penyampaian komunikasi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal akan menjadi baik apabila didalam komunikasi tersebut memiliki citra diri dan citra pihak lain yang positif serta tidak merendahkan satu sama lainnya. Selain itu, lingkungan fisik, lingkungan sosial, kondisi dan bahasa tubuh yang baik juga akan mendorong proses komunikasi interpersonal menjadi lebih baik pula.

d. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal yang baik sangat diperluka bagi setiap individu, karena dengan terjadinya komunikasi interpersonal yang baik, sangat diperlukan bagi setiap individu , karena dengan terjalinnya komunikasi interpersonal yang baik individu akan mengenal dirinya sendiri bahkan dunia luar dirinya. Menurut Muhammad (dalam Septiannie,2010) menjelaskan bahwa terdapat enam tujuan penting dalam komunikasi interpersonal adapun tujuan komunikasi interpersonal dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Menemukan diri sendiri. Dalam pertemuan interpersonal, banyak sekali individu belajar tentang dirinya sendiri maupun orang lain, sehingga sebagian besar persepsi (pandangan hidup) yang individu bentuk merupakan hasil dari apa yang individu pelajari dalam pertemuan interpersonal tersebut, dengan cara membicarakan diri sendiri dengan orang lain. Individu memberikan sumber balikkannya yang luar biasa pada perasaan, pikiran dan tingkah laku individu.
- 2) Menemukan dunia luar. Dengan komunikasi interpersonal menjadikan diri individu lebih memahami tentang diri sendiri dan orang lain yang berkomunikasi dengannya. Hal ini menjadikan individu memahami lebih baik dunia luar, dunia objek, kejadian-kejadian orang lain.
- 3) Membentuk menjaga hubungan yang penuh arti. Individu sering kali menggunakan waktunya untuk berkomunikasi interpersonal yang dihabiskan dalam membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.
- 4) Untuk bermain dan kesenangan. Tujuan berkomunikasi salah satunya juga adalah untuk bermain mencakup semua aktifitas yang mempunyai tujuan utama adalah untuk menerma kesenangan. Dengan komunikasi, individu akan banyak mengetahui tentang dirinya, orang lan, serta objek yang berada disekitarnya. Komunikasi juga dibutuhkan untuk menjaga

keharmonisan antara individu satu dan individu lainnya sehingga dengan berkomunikasi dengan baik maka individu akan mudah mengenal dirinya serta tidak mengalami kesulitan dalam membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain. Selain itu komunikasi bisa diperuntukkan dalam tindakan konseling dan terapi dalam rangka mengubah perilaku individu.

e. Hambatan- Hambatan komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara 2 orang atau lebih, di dalam komunikasi selalu ada hambatan yang dapat mengganggu kelancaran jalannya proses komunikasi. Sehingga informasi dan gagasan yang disampaikan tidak dapat diterima dan dimengerti dengan jelas oleh penerima pesan atau receiver. Menurut Hafied Canggara (2000:145-149) menjelaskan bahwa hambatan atau gangguan komunikasi pada dasarnya dapat dibedakan atas tujuh macam, yaitu:

1) Hambatan teknis

Hambatan teknis terjadi jika salah satu alat yang digunakan dalam berkomunikasi mengalami gangguan, sehingga informasi yang ditransmisi melalui saluran mengalami kerusakan.

2) Hambatan sematik

Hambatan sematik ialah hambatan komunikasi yang disebabkan karena kesalahan pada bahasa yang digunakan.

3) Hambatan psikologis.

Hambatan psikologis terjadi karena adanya gangguan yang disebabkan oleh adanya persoalan-persoalan yang terjadi dalam diri individu. Misalnya rasa curiga penerima kepada sumber, situasi berduka atau karena kondisi kejiwaan sehingga dalam penerimaan dan pemberian informasi tidak sempurna.

4) Hambatan fisik.

Hambatan fisik ialah hambatan yang disebabkan karena kondisi geografis. Dalam komunikasi interpersonal, hambatan fisik bisa juga diartikan karena adanya gangguan organik, yakni tidak berfungsinya salah satu panca indra pada penerima.

5) Hambatan status

Hambatan status ialah hambatan yang disebabkan karena jarak sosial diantara peserta komunikasi, misalnya perbedaan status antara senior dan junior atau atasan dan bawahan. Perbedaan ini biasanya menuntut perilaku komunikasi yang selalu memperhitungkan kondisi dan etika yang sudah membudaya dalam masyarakat, yakni bawahan cenderung hormat kepada atasan, atau pada raja yang memimpinya.

6) Hambatan kerangka berpikir

Hambatan kerangka berpikir ialah hambatan yang disebabkan adanya persepsi antara komunikator dan khalayak terhadap pesan

yang digunakan dalam komunikasi, ini disebabkan karena latar belakang pengalaman pendidikan yang berbeda.

7) Hambatan budaya

Hambatan budaya ialah hambatan yang terjadi disebabkan karena adanya perbedaan norma, kebiasaan dan nilai-nilai yang diantui oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi.

Menurut Alo Liliweri (2011:161-162) menjelaskan bahwa hambatan dalam komunikasi terjadi dalam proses pembentukan persepsi, yaitu:

- a) Berdasarkan teori *impicit personality*, hambatan persepsi bersumber dari kecerdasan individu untuk mengembangkan pribadi yang terpisah, dan individu menerima informasi yang tidak tepat.
- b) *Self fulfilling prophecy*, individu mempersepsi sesuai karena dipengaruhi oleh faktor tertentu yang tidak dia duga sebelumnya.
- c) *Perceptual accetuation*, hambatan persepsi karena individu berada dalam situasi dia mencari apa yang tidak ada, dia tidak melihat apa yang sedang ia cari, dia mengalami kesulitan menyaring informasi yang hampir mirip, dia memproyeksi orang lain dalam atribut negatif dia mengalami distorsi dari memori sehingga tidak dapat mengeluarkan informasi yang dia simpan.

- d) *Primacy-recency*, hambatan persepsi ini terjadi karena individu terlalu terbuai dengan kesan pertama tentang objek yang dia persepsikan.
- e) *Consistency*, hambatan persepsi ini terjadi karena individu menghargakan segala sesuatu bersifat konsisten, namun yang dia hadapi adalah situasi inkonsisten antara apa yang dipikirkan dan perilaku.
- f) *Stereotyping*, hambatan persepsi ini terjadi karena individu dipengaruhi oleh stereotip (positif atau negatif) terhadap orang lain yang kebetulan menjadi anggota suatu kelompok tertentu, mengakibatkan persepsinya terhadap orang lain (1) mempunyai kualitas tertentu (terlalu baik atau buruk) dan (2) dia mengabaikan keunikan karakteristik orang lain dari kelompok tertentu
- g) *Attribution*, hambatan persepsi ini terletak pada atribusi dimana individu gagal membentuk atau membangun atribusi dari objek yang dipresepsi, misalnya gagal membangun atribusi-atribusi dari komunikasi.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa ada berbagai macam hambatan dalam komunikasi interpersonal. Hambatan tersebut akan berpengaruh dalam penerimaan pesan dan dapat mengakibatkan komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan lancar, oleh karena itu dalam melakukan komunikasi interpersonal harus menghindari atau mengantisipasi hambatan-hambatan tersebut agar komunikasi

interpersonal dapat berjalan dengan lancar, tujuan yang ingin dicapai terwujud.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri (Dewi, dan Harjoyo, 2019:101). Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Wijaya, dan Rifa'i, 2016:126).

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “driving force” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (Priyono, 2007:77-78). Menurut Priyono dan Marnis (2016:265) menjelaskan bahwa adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

- 1) Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang herlangsung bersama-sama.
- 2) Motif dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.
- 3) Motif berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.
- 4) Motif individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukau tindakan.

Dari motif yang banyak tersebut akan saling herinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:101) menjelaskan bahwa tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

- 1) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial (Priyono dan Marnis, 2016:274).
- 2) Motivasi negatif merupakan proses inempegaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kektiasaan,

artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya. Kekuatan menakuti tersebut misalnya, sebuah ancaman dari pemimpin yang menyatakan bahwa tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik maka mereka akan dapat kehilangan uang incentive atau akan dipindahtugaskan dan lain sebagainya. Bawahan yang merasa memperoleh ancaman tersebut dengan sendirinya dalam rangka mempertahankan kebutuhan hidup dan alau kedudukannya, maka akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya setia dengan kehendak pemimpinnya (Priyono dan Marnis, 2016:275).

Menurut Priyono dan Marnis (2016:275) menjelaskan bahwa bentuk-bentuk motivasi yang positif sebagai berikut:

- 1) Penghargaan atas pekerjaan yang baik.
- 2) Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”.
- 3) Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 4) Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu.

- 5) Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan.
- 6) Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan Keputusan.
- 7) Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan

Sedang motivasi yang negatif misalnya adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

Menurut Priyono dan Marnis (2016:283-285) menjelaskan bahwa Secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi sematamata karena merasa memperoleh kesempatan

untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

d. Asas-Asas Motivasi

Adapun asas-asas motivasi menurut adalah Wijaya, dan Rifa'i (2016:130-132) sebagai berikut:

1) Asas Mengikutsertakan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah, jika kepada para bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi, maka mereka merasa ikut bertanggung

jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

2) Asas Komunikasi

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberitahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, misalnya ia berkata: “Saya rasa saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa saudara mengetahui apa yang sedang terjadi“, maka bawahan akan merasa dihargai dan akan giat bekerja.

3) Asas Pengakuan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat, jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya, maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang anggota regu yang penting dan yang patut dihargai. Pengakuan dan pujian harus di berikan

dengan ikhlas, apalagi kalau pengakuan dan pujian itu diberikan di depan umum, maka artinya akan dua kali lipat..

- 4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika atasan memberikan bawahan, “Ini suatu pekerjaan, saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya“, maka dengan tindakan ini kita menyatakan dengan jelas bahwa mereka adalah bawahan yang cakap dan penting. Pemimpin yang paling cakap adalah seseorang yang mendelegasikan sebanyak mungkin wewenang dan menghindari pengendalian yang teliti atau terperinci. Pola delegasi tersebar dari pucuk pimpinan sampai ke bawahan di dalam organisasi. Iklim yang terdapat di pucuk organisasi condong merembes dengan cepat ke tingkat-tingkat bawahan. Memberikan bawahan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri berarti memperlengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang dicapainya. Tidak ada kekuatan pendorong yang lebih besar dari pada menjadikan bawahan bertanggung jawab atas sebagian usaha, memberikan wewenang kepadanya untuk mengambil keputusan-keputusan yang membawa hasil atau kegagalan dan memberikan ganjaran berdasarkan prestasinya.

5) Asas Perhatian Timbal Balik Para bawahan biasanya akan dapat di motivasikan untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Asas ini menyatakan bahwa kita akan hanya memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang-orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan kita, tujuan-tujuan dari suatu bagian atau seluruh perusahaan. Betapapun pentingnya tujuan-tujuan ini biasanya tidak secara mendalam mempengaruhi mereka. Bila kita ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan-tujuan kita, maka kita harus memperkembangkan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap apa yang hendak mereka capai. Semakin banyak atasan mengetahui keperluan bawahan, semakin banyak tujuan-tujuan perusahaan dapat dihubungkan dengan prestasi pribadinya, semakin besar dan langsung pula perhatian mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Bertindak berdasarkan asas ini memang sulit, karena memerlukan kerendahan hati. Hanya jika pemimpin belajar menjauhkan kepentingan diri sendiri, maka dapatlah diperoleh suatu perhatian yang nyata dan vital untuk apa yang hendak dicapai oleh orang-orang lain. Dengan demikian lambat laun, kita mengetahui bahwa semakin banyak kita dapat membantu bawahan mencapai tujuannya, makin besar sumbangannya untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan.

e. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:101) sebagai berikut:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip pengakuan andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2010:73) menjelaskan bahwa ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain :

1) Dimensi Motivasi Internal :

- a) Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas.
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- d) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
- f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2) Dimensi Motivasi Eksternal Indikator:

- a) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Selain itu terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan

Maslow mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpenuhi yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:102) menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological needs).
- 2) Kebutuhan Keamanan (safety needs).
- 3) Kebutuhan Sosial (Social needs).
- 4) Kebutuhan Pengakuan (esteem needs)

B. Studi Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah menjadi referensi untuk mendukung penelitian ini, yaitu beberapa jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti. Referensi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Penelitian oleh Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani, dan Rezha Syafutra (2022) dengan judul “ Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari”. Hasil penelitian menunjukkan 1) adanya Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. 2) Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. 3) Ada Pengaruh tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari. 4) Adanya Pengaruh Fasilitas Kantor,

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Batang Hari.

Penelitian oleh Jonner Lumban Gaol, Lamminar Hutabarat, dan Endieni Meisari Bate'e (2022). Dengan judul "Pengaruh Fasilitas Kantor dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Medan". Hasil penelitian ini adalah dari hasil uji secara individual atau secara parsial (Uji t) menunjukkan variabel fasilitas kantor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (t hitung $7,291 > t$ tabel $2,0518$) sedangkan variabel kedisiplinan kerja (t hitung $1,039 < 2,0518$) artinya tidak memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Berdasarkan hasil Fhitung sebesar $32,097 > 3,35$. Berarti ada pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Nilai adjusted R Square $0,682$ menggambarkan pengaruh fasilitas kantor kedisiplinan kerja sebesar $68,2\%$ sedangkan sisa dipengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian oleh Febi Prateguh Syahputra, Juarsa Badri, Febsri Susanti, Sonya Putri Ramafina (2023). Dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang Dimana nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,860 > 2,026$)

dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.008 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima

Penelitian oleh Devika Dwi Mustika Harahap, Purnama Yanti Purba, Wilsent Salim, Johannes Partogi Pasaribu, dan Arnes Anandita (2023). Dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Mitra Baruna”. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,102) lebih besar dari t tabel (2,018) dan signifikansi (0,042) kurang dari 0,05.

Penelitian oleh Isrun Hamid, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti (2023) Dengan Judul “Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng”.. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas kantor, motivasi kerja atau disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. (2) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Satgas P2KL, hal membuktikan bahwa peningkatan fasilitas

kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. 3) secara parsial disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Satgas P2KL, hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.

Sindi Putri Winardi, Rini Wijayati.(2023) “Pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai desa sukamaju kecamatan jonggol.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor dan kedisiplinan pada penelitian ini cukup memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan narasumber, fasilitas kantor dan kedisiplinan hanya cukup baik, akan tetapi kinerja pegawai masih sangat rendah dilihat dari tingkat efektifitas kinerja pegawai yang rata-rata hanya mencapai 59%.

Penelitian oleh Windasari Tuhuteru, Amir Muhiddin, Nurbiah Tahir (2021) dengan judul “Pengaruh komunikasi interpersonal antar pegawai terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai bagian humas kantor bupati maluku tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. Hal ini bisa dilihat hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($12,989 > 2,068$). Maka keputusannya adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis alternative (H_a) berarti ada pengaruh signifikan Antara Komunikasi

Interperson Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah.

Penelitian oleh I Komang Alit Putra Sanjaya, Dika Pranadwipa Koeswiyon, Luh Eka Susanti. (2023) dengan judul “Pengaruh komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini adalah dari Hasil kuisioner dianalisis menggunakan SPSS 23 dengan metode analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi komunikasi yaitu 0,282 yang artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi disiplin yaitu 0,307 yang artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung lebih kecil daripada 0,05 dan secara simultan kedua variabel x berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi total sebesar 60%, dan 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel.

Penelitian oleh Ipan Hilman (2022). Dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,064 dengan hasil pengolahan nilai T statistik lebih kecil dari T tabel bernilai $0,086 < 1,96$ dengan P value 0,494. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,487 dengan hasil

pengolahan nilai T statistic lebih besar dari T tabel bernilai $2,734 > 1,96$ dengan P value 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien parameter 0,026 dengan hasil pengolahan nilai T statistic lebih besar dari T tabel bernilai $4,390 > 1,96$ dengan P value 0,000.

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Etty Siswati, Niki Kosasi, Evi Fauzani, Rezha Syafutra. (2022)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Batang Hari. http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah/article/view/1910	Terdapat variabel independen yang sama yaitu Fasilitas kantor dan Motivasi Kerja, serta variabel dependen yang sama yakni Kinerja Pegawai.	Terdapat variabel independen yang berbeda yaitu Disiplin Kerja.
2	Yudiana Sari (2024)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bandar Lampung. https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JATA/article/view/1411	Terdapat variabel independen yang sama yaitu Komunikasi Interpersonal, dan terdapat variabel dependen yang sama pula yaitu Kinerja Pegawai.	Tidak terdapat variabel independen Fasilitas Kantor dan Motivasi Kerja.
3	Jonner Lumban Gaol,	Pengaruh Fasilitas Kantor	Terdapat variabel independen yang	Tidak terdapat variabel independen

	Lamminar Hutabarat, Endieni Meisari Bate'e, (2020)	dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan kota Medan. https://jurnal.dar.maagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/650	sama yaitu Fasilitas Kantor serta terdapat variabel dependen yang sama yaitu Kinerja Pegawai	komunikasi interpersonal dan Motivasi kerja
4.	Febi Prateguh Syahputra, Juarsa Badri, Febsri Susanti, Sonya Putri Ramafina, (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/520	Terdapat variabel independen yang sama yaitu Motivasi kerja serta terdapat variabel dependen yang sama yaitu Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel independen komunikasi interpersonal dan Fasilitas Kantor
5	Devika Dwi Mustika Harahap, Purnama Yanti Purba, Wilsent Salim, Johannes Partogi Pasaribu, Arnes Anandita. (2023)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Mitra Baruna. http://journal.yrp.ipku.com/index.php/msej	Terdapat variabel independen yang sama yaitu fasilitas kerja serta terdapat variabel dependen yang sama yaitu kinerja pegawai.	Terdapat perbedaan variabel independen Motivasi kerja
6	Isrun Hamid, Rustan DM, Didiek Handayani Gusti. (2023)	Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Satgas P2KL Pada Dinas Lingkungan	Terdapat variabel independen yang sama yaitu fasilitas kantor dan komunikasi interpersonal, motivasi kerja serta variabel dependen yang sama yaitu	Terdapat perbedaan variabel independen yaitu Disiplin kerja

		Hidup Kabupaten Bantaeng. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR	kinerja.	
7	Sindi Putri Winardi, Rini Wijayati. (2023)	Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukamaju Kecamatan Jonggol. ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/jige	Terdapat variabel independen yang sama yaitu fasilitas kantor serta variabel dependen yang sama yaitu kinerja pegawai.	tidak terdapat variabel dependen komunikasi interpersonal dan Motivasi kerja
8	Windsari Tuhuteru, Amir Muhiddin, Nurbiah Tahir (2021)	Pengaruh komunikasi interpersonal antar terhadap kinerja pegawai Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index	Terdapat variabel independen yang sama yaitu komunikasi interpersonal dan variabel dependen yang sama yakni kinerja pegawai.	Tidak terdapat variabel independen fasilitas kantor dan motivasi kerja.
9	I Komang Alit Putra Sanjaya, Dika Pranadwipa Koeswiyon, Luh Eka Susanti. (2023)	Pengaruh komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Capella Ubud. https://dx.doi.org/10.22334/paris.v2i5	Terdapat persamaan variabel independen yaitu komunikasi interpersonal, serta variabel dependen kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel dependen fasilitas kantor dan motivasi kerja.
10	Ipan Hilman (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin	Terdapat persamaan variabel independen yaitu fasilitas kerja dan komunikasi	Terdapat perbedaan variabel dependen motivasi kerja

		Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pandji Waringin Malimping Lebak-Banten. https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman	interpersonal serta variabel dependen yang sama pula yaitu kinerja pegawai.	
--	--	--	---	--

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini, akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja

Fasilitas merupakan alat yang dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan pegawai. Menurut Priansa (2015:127), bahwa fasilitas atau sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sebuah kantor harus menyediakan fasilitas berupa alat yang mencakup peralatan kantor, perlengkapan kantor, serta barang pakai habis yang dapat mendukung aktivitas atau pekerjaan pegawainya. Adapun menurut Arofah (2015:3) fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hal lingkungan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Dengan terpenuhinya fasilitas dalam sebuah kantor maka akan memotivasi para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan begitu kinerja juga akan meningkat.

2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja

Menurut hasil penelitian Yudiana Sari (2024) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai hubungan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik karena pada dasarnya sumber daya manusia membutuhkan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja sesuai dengan bakat kerjanya masing-masing. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Menurut Muhammad (2011:1) “tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi”. Jika komunikasi interpersonal dilakukan dengan baik dapat menimbulkan kinerja yang berguna bagi karyawan itu sendiri dan juga berguna bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

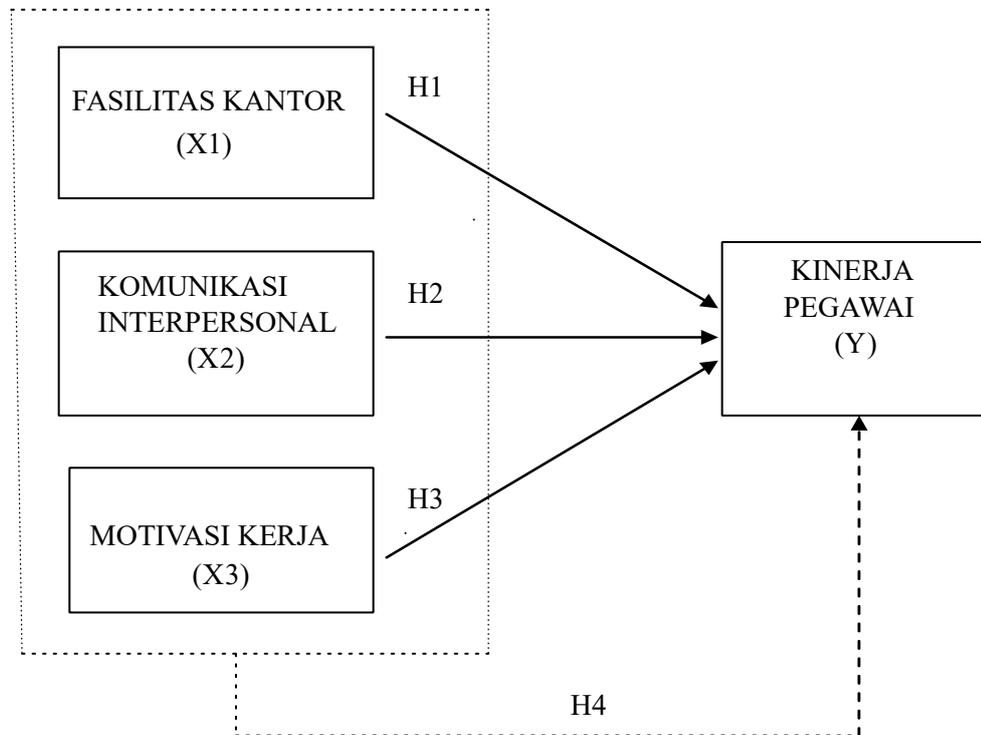
Pada penelitian Etty Siswanti (2022) variabel motivasi kerja memepengaruhi variabel kinerja. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kashmir dalam Lusri (2016) menyatakan bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Maka dari itu motivasi kinerja mempunyai hubungan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas kantor merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi interpersonal adalah penggunaan bahasa atau pikiran yang terjadi di dalam diri komunikator itu sendiri. Sedangkan komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta menangkap reaksi yang lain secara langsung baik secara verbal dan nonverbal, komunikasi interpersonal penting karena komunikasi pegawai dapat memberikan kenyamanan pada setiap pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Jadi, kinerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dapat

dijadikan dasar dalam penelitian. Dari penjabaran diatas kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan :

----- : Pengaruh Simultan

—————> : Pengaruh Parsial

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis

merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan.

maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

H2 : Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

H4 : Terdapat pengaruh fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Jika dilihat dari segi metode penelitian maka penelitian ini menggunakan metode survey. Peneliti melakukan dalam pengumpulan data, dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

Menurut Sugiyono (2015:23), data kuantitatif adalah data yang terdiri dari angka-angka atau kuantitatif yang ditonjolkan. Jadi, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau poin yang cenderung dianalisis dengan menggunakan metode statistik dan biasanya diperoleh dari instrumen pengumpulan data seperti angket dan alat lainnya yang jawabannya berupa skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Metode ini digunakan sebagai metode kuantitatif karena data penelitian yang digunakan angket dan angket tersebut terdapat pertanyaan-pertanyaan yang diberi angka-angka dan analisisnya menggunakan analisis statistik pada fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal yang berlokasi di Jl. Hang Tuah, No. 25 Tegal-Jawa Tengah, Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) 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. Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal yang berjumlah 32 orang (ASN).

Tabel 4
Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	9
2	Hubungan Industrial (HI)	4
3	Perindustrian	11
4	Pembinaan Tenaga Kerja (PTK)	8
TOTAL PEGAWAI		32

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:119) Sampel merupakan sebagian populasi yang diambil dari sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel juga berguna bagi tujuan penelitian populasi dan aspek-aspeknya. Pada penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel jenuh atau istilah lain sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal itu dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 32 orang dijadikan responden.

D. Definisi Konseptual Dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Variabel Dependen

1) Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Novia dkk, 2021:30)

b. Variabel Independen

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu (Moneir, 2015: 119).

2) Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat diketahui balikkannya (Arni Muhammad, 2005:159)

3) Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan,2019:143).

2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional.

Tabel 5
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala	Sumber
Kinerja Pegawai (Y1)	1. Kuantitas Kerja	a. Jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan	1	SL = Selalu SR = Sering B = Biasanya KD = Kadang-kadang BP = Belum pernah	Muhammad Busro (2018:88)
	2. Kualitas Kerja	a. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	2		
		b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	3		
	3. Ketepatan Waktu	a. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4		
		b. Tidak menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan	5		
	4. Kehadiran	a. Kehadiran pegawai sesuai waktu yang ditentukan	6		
5. Kemampuan Kerjasama	a. Kerjasama antar pegawai	8			
	b. Menjalin hubungan dengan rekan kerja	9			
Fasilitas Kantor (X1)	1. Alat kerja Oprasional	a. Mesin pengganda	1	SS = Sangat Setuju S = setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju	Moenir (1987:197)
		b. Mesin komputer	2		
	2. Perlengkapan kerja	a. Gedung	3		
		b. Ruang kerja	4		
		c. Penerangan yang cukup	5		
		d. Mebel	6		
		e. Alat komunikasi	7		
		f. Alat penyegar ruangan	7		
		g. Peralatan rumah tangga kantor	8		
	3. Fasilitas sosial	a. Rumah dinas	10		
b. Kendaraan dinas		11			
c. Penyediaan kebutuhan makanan untuk pegawai		12			
	d. Pemberian kesempatan memakai kendaraan dinas untuk keperluan social	13			
	e. Penyediaan mushola	14			

Komunikasi Interpersonal (X2)	1. Keterbukaan	a. Keinginan untuk saling memahami informasi mengenai diri sendiri	1	SS = Sangat Setuju S = setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju	Devito (1997)
		b. Keinginan untuk bereaksi secara jujur terhadap pesan yang disampaikan individu lain	2		
		c. Menerima masukan dari orang lain	3		
	2. Empati	a. Kemampuan individu untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peran orang lain	4		
		b. Mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami oleh individu lain	5		
		c. Mampu memahami motivasi dan pengalaman individu lain baik perasaan dan sikap, serta harapan dan keinginan mereka	6 7 8 9		
	3. Dukungan	a. Kemampuan komunikasi antar individu dimana tidak ada yang merasa ada serangan atau tekanan	10		
	4. Sikap positif	a. Mampu bersifat positif Diri sendiri	11		
		b. Mampu bersifat positif pada orang lain	12		
		c. Mampu bersifat positif pada situasi komunikasi	13		
5. Kesetaraan	d. Kemampuan individu untuk tidak saling menjatuhkan	14			

Motivasi Kerja (X3)	1. Motivasi Internal	a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas	1	SS = Sangat Setuju S = setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju	Bejo Siswanto (2010)
		b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	2		
		c. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup	3		
		d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	4		
		e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	5		
		f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	6		
		g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	7		
	2. Motivasi eksternal	a. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	8		
		b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	9		
		c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	10		
		d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	11		

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan Data Primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan survey langsung ke kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Tegal sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

1. Interview (wawancara)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab pewawancara dengan responden (karyawan), didalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur untuk mendapat data Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (pegawai) untuk dijawab agar dapat memperoleh data-data yang obyektif. Instrumen penelitian adalah pengumpulan data tentang Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja. Untuk menguji hipotesis, diperlukan data yang benar, cermat, serta akurat karena absahan hasil penguji hipotesis tergantung pada kebenaran dan ketepatan data.

Dalam penelitian ini digunakan uji coba angket yang diharapkan sebagai alat ukur penelitian yang digunakan untuk mencapai kebenaran atau mendekati kebenaran angket yang digunakan adalah skala likert. Jawaban dari responden dibagi dalam 5 kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor 1 sampai 5.

a. Skala Pengukuran Variabel Y yaitu : Kinerja.

SL : Selalu

SR : Sering

B : Biasanya

KD : Kadang-kadang

BP : Belum Pernah

b. Skala Pengukuran Variabel X yaitu : Fasilitas Kantor, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja.

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuisioner. Maka sebelum digunakan guna penelitian perlu dicari validitas dan reliabilitas angket tersebut apakah layak diujikan ataukah tidak.

Sebuah intrumen dinyatakan valid apabila mampu mengungkap apa yang dikehendaki atau mengungkap data dari variabel yang diteliti

secara tepat. Dalam penulisan penelitian ini digunakan korelasi item. Korelasi antara item pertanyaan dan total skor item pertanyaan yang dihitung dengan rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah responden

Σxy : Jumlah hasil perkalian skor butir (X) dengan skor total (Y)

Σx : Jumlah variabel X

Σx^2 : Jumlah variabel X Kuadrat

Σy : Jumlah variabel Y

Σy^2 : jumlah variabel Y kuadrat

Dengan rumus tersebut dapat diketahui masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitasnya jika r hitung $\geq t$ tabel, perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikan sebesar 5% butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel. Jumlah uji validitasnya dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel 30 atau $N=30$ dengan rumus $(df=N-2)=28$ dengan tingkat signifikasn 0,5 maka dapat diperoleh nilai r tabel = 0,3610. (Ghozali, 2018:52-55)

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran suatu kuisisioner yang mempunyai indikator variabel atau konstruksi, kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2013:47). Reliabilitas setuju dengan derajat setuju dengan derajat dengan derajat konsisten data. Untuk mengukur reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha dari instrumen (Sugiyono,2012:186) berdasarkan perhitungan akan diperoleh reliabilitas instrument dari masing-masing butir kuisisioner. Pada penelitian ini uji reliabilitas untuk menguji instrument penelitian akan dilakukan kepada 30 orang responden. Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha.

Menurut (Ghozali, 2018:47) reliabilitas adalah ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang menunjukkan satu variabel. Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r^{11} = Reliabilitas Instrumen

$\sum ab^2$ = Jumlah Varian Butir

k = Jumlah Pertanyaan

σ_t^2 = Varian Total

Kriteria untuk menentukan apakah instrumen reliable atau handal dan tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut (Ghozali,2018) :

- a. Apabila nilai cronbach's Alpha $\geq 0,6$ maka suatu instrumen dinyatakan reliable atau konsisten.
- b. Apabila nilai cronbach's Alpha $< 0,06$ maka suatu instrumen dinyatakan tidak relibel atau tidak konsisten.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan alat analisis statistika yang didukung dengan *software SPSS*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

1. Transformasi data

Menurut Suliyanto (2018:42) analisis *Method successive interval* merupakan metode yang digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi interval. Langkah kerja yang dilakukan untuk mengubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method successive internal* sebagai berikut :

- a. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative kategori jawaban yang tersedia.

- b. Pada setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsinya untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.
- c. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternative jawaban responden.
- d. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban responden.
- e. Menghitung nilai skala untuk setiap nilai z menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas bawah}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{Daerah dibawah batas bawah}}$$

- f. Melakukan tranformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke skala interval dengan rumus : $Y = Svi + [Svmin]$

Mengubah *skala value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasi masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed scaled value* (TSV)

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik penting untuk dilakukan sebagai pengujian layak tidaknya model regresi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dianggap baik apabila memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

- a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi

normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (imam Ghozali, 2012:160). Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik kolmogorov-smirnov test 52. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Ada salah satu cara paling mudah untuk bisa melihat normalitas residual yaitu dengan mengamati grafik histogram yang membandingkan antara data distribusi maupun observasi yang dapat mendeteksi distribusi normal. Akan tetapi hal demikian hanya dengan mengamati histogram hal tersebut bisa menyesuaikan untuk jumlah sampel yang kecil pada khususnya. Ada cara untuk menggunakan metode yang lebih efisien merupakan dengan mengamati probability-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi. Distribusi normal akan berbentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual harus dibandingkan bersama garis diagonal. Apabila dua data tersebut normal, akan secara otomatis garis yang

menunjukkan data sebenarnya akan dapat mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2011:160).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak oriongonal. Variabel oriongonal adalah variabel independen sama dengan nol. (Imam ghozali, 2013:105)

Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada diatas 10 maka nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa regresi tersebut tidak dapat problem multikolinearitas. (Imam Ghozali, 2013:105)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (imam Ghozali,2023:139). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan

residualnya SRESID. Dasar acuan untuk mengambil keputusan didalam uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, yaitu:

- 1) Apabila ada pola tertentu dalam grafik scatterplot SPSS, layaknya sekumpulan titik yang berbentuk sebuah pola yang rapih (bergelombang, menyebar, dan menyempit) maka bisa dipastikan sudah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar, terdapat indikasinya merupakan tidak terjadi adanya Heteroskedastisitas. Sebuah model mengandung homoskedastisitas apabila nilai- nilai residunya berbentuk menyerupai pola sebaran yang meningkat, yaitu apabila secara terus menerus bergerak menjauhi garis nol (0) atau dapat juga berbentuk menyebar secara acak, baik dibawah maupun diatas angka nol (0) pada sumbu (Y).apabila kondisi ini dipengaruhi , tidak mungkin terjadi heteroskedastisitas dan model regresi ini bisa untuk digunakan.

d. Uji AutoKorelasi

Menurut Ghozali (2017 : 93) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Dalam mendeteksi data apakah terdapat autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa cara salah

satunya adalah dengan menggunakan metode Durbin Watson.

Penentuan uji Durbin Watson dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 6
Kriteria Pengujian Autokorelasi Durbin Watson

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada autokorelasi positif dan negative	Diterima	$du < d < 4-du$
Tanpa kesimpulan	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tanpa kesimpulan	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$

Sumber: (Ghozali, 2018)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis ini menggunakan model analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknis analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat , dimana :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

A = konstanta

b1 = koefisien pengaruh X1

b2 = koefisien pengaruh X2

b3 = koefisien pengaruh X3

X1 = variabel fasilitas kantor

X2 = variabel komunikasi interpersonal

X_3 = variabel motivasi kerja

e = Nilai residu

4. Uji Signifikansi

Hasil dari pengujian pengujian statistik dengan menggunakan regresi linier berganda yang perlu dianalisis yaitu :

a. Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen apakah variabel independen (fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan disiplin kerja) benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (semangat kerja pegawai). Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan formula hipotesis :

a) Formula hipotesis 1 :

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

b) Formula Hipotesis 2 :

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal.

c) Formulasi Hipotesis 3 :

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parametes solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$).

3) Menentukan t table

Tabel distribusi bisa dicari pada $= 5\% : 2 = 2,5$ (uji 2 sisi) menggunakan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$ (n merupakan jumlah seluruh responden dan k merupakan jumlah variabelnya)

4) Menghitung t hitung

Untuk menguji keberhasilan suatu analisis regresi, dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (subagyo, 2005:268) :

$$S_b = \frac{S_{y.x}}{\sqrt{\sum x^2 - \frac{\sum x^2}{n}}}$$

Untuk kesalahan standar estimasi diberikan symbol $S_{y.x}$ yang ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut (subagyo,2005:266) :

$$S_{y.x} = \frac{\sqrt{y^2 - a(\sum y) - b(\sum xy)}}{n - 2}$$

Kemudian untuk menentukan nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut (subagyo,2005:268) :

$$t_{hitung} = \frac{b - \beta}{S_b}$$

Keterangan :

B	= Beta
B	= Nilai parameter
S_b	= <i>Standar error of the regression coefficient</i>
$S_{y.x}$	= <i>Standar error of estimate</i>
$\sum X^2$	= Jumlah dari nilai kuadrat x
$\sum XY$	= Jumlah perkalian antara variabel x dan y
$\sum(x)^2$	= Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

5) Kriteria pengujian hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

- H_0 diterima jika $-t \alpha/2 \leq t \leq t \alpha/2$
- H_0 ditolak jika $t > \alpha/2$ atau $t < -t \alpha/2$



Gambar 2
Uji t

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan ($n-2$). Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , maka:

- a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Dalam penelitian ini untuk uji signifikansinya menggunakan SPSS dengan cara mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b) Jika nilai signifikan t masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

6) Kesimpulan

H_0 : diterima atau ditolak.

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) uji F adalah pengujian koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Dalam penelitian ini uji signifikan simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel dependen. Uji F pada hakekatnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai F jauh lebih besar dibandingkan 4 maka H_0 ditolak dengan derajat kepercayaan 5%. Ada beberapa tahapan untuk melakukan uji f yaitu :

1) Merumuskna hipotesis

$H_0 : \beta_1 , \beta_2 , \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara srimultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

$H_a : \beta_1 , \beta_2 , \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja secara srimultan terhadap kinerja

pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Tegal.

2) Menentukan F table

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% = 5% df1 (jumlah variabel 1) = dan df2 (n-k-1) atau 30-2-1 = 27 (n merupakan seluruh jumlah kasus pada k merupakan jumlah variabel independen)

3) Nilai F Hitung dapat dicari menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

K = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Dimana:

$$JK_{reg} = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + \dots + b_n \sum x_n y +$$

$$JK_{res} = \sum (y - \hat{y})^2$$

yang akan lebih mudah jika dihitung dengan menggunakan:

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg}$$

4) Kriteria Pengujian Hipotesis

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja

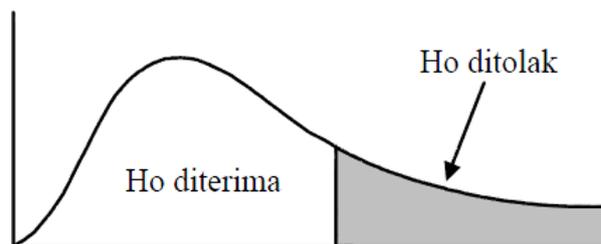
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kantor, komunikasi interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja

5) Kriteria Pengujian

- a) Jika nilai $F_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- b) Jika nilai $F_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3

Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F

- 6) Apabila $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap variabel Y.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh manakah kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antar 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$) dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus analisis koefisien determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien variabel bebas dan variabel terikat.